



TRANS
Transformation de l'élevage et dynamique des espaces

ACTION TRANSVERSALE « SALARIAT EN ELEVAGE »

Travail coordonné par Sophie Madelrieux

Avec la participation :

pour la France de Lucie Dupré et Jacques Rémy

pour le Vietnam de Phạm Duy Khánh, Hoàng Vũ Quang et Vũ Trọng Bình

pour le Sénégal de Abdrahmane Wane et Astou Diao Camara

pour le Brésil de Amaury Bendahan, Moisés Mourão, Tienne Barbosa, Benjamin Nahúm et Jean-François Tourrand et Nathalie Hostiou

pour l'Uruguay de Virginia Courdin et Hermes Morales

août 2007

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Méthodologie

Chapitre 1 Problématiques liées au salariat dans les terrains TRANS

- 1- Le salariat en quelques chiffres
- 2- Salariat et agriculture familiale
- 3- Salariat et ranchs
- 4- Le recours au salariat...
 - 4.1- ... du point de vue des éleveurs
 - 4.2- ... du point de vue des salariés
- 5- Questions

Chapitre 2 Portraits de salariés

Préalable

- 1- Vietnam
- 2- France
- 3- Sénégal
- 4- Brésil
- 5- Uruguay

Perspectives

Références

Annexes

- Annexe 1 : grille de lecture
- Annexe 2 : guide d'entretien auprès de salariés agricoles

Résumé

Le salariat agricole se développe dans les différentes régions du monde. Dans certaines il est même considéré comme la forme d'organisation à venir des activités d'élevage pour que se maintiennent des exploitations agricoles. Ce rapport, première étape d'une action transversale sur le salariat en élevage dans le cadre du projet TRANS, vise à mettre en comparaison les formes de salariat, de recours au salariat et de salariés dans les différents pays participant au projet. A partir de données de cadrage sur le salariat dans les différents pays et d'entretiens auprès de salariés sur leurs trajectoires et leurs places dans les exploitations, nous ébauchons différentes formes de salariat et présentons des portraits de salariés.

Introduction

Cette présentation correspond à la première étape d'une action transversale initiée à l'automne 2006, visant à mettre en comparaison le recours au salariat dans les élevages de différents pays et de réaliser un repérage des spécificités et points communs entre les grands types de situations étudiées. Cette action vise à mieux connaître ce que recouvre le salariat agricole aux quatre coins du monde TRANS, à mieux comprendre la pénétration du salariat à la fois dans les exploitations familiales, les changements que cela représente, et dans les ranchs sud-américains. L'un comme l'autre questionnent la place de l'exploitant ou du propriétaire et des salariés dans la réalisation du travail, la gestion de l'élevage, et la place du salariat dans les trajectoires à la fois des salariés et des élevages (comment devient-on salarié agricole ? Comment en vient-on à recruter un salarié ?).

En effet, au cours de nos échanges, nous nous sommes aperçus que le salariat était présent sur tous les terrains et questionnait particulièrement les chercheurs, que ce soit dans des exploitations de 1,5 ha et 3 vaches au Vietnam ou de plusieurs centaines d'hectares et de vaches au Brésil. Sachant également que deux opérations de recherches initiées dès le démarrage du projet TRANS concernaient le salariat en élevage, nous avons décidé d'initier cette action transversale. D'autant plus que le déficit historique de travaux sur cette question est frappant. Hubscher et Farcy (1996), considèrent qu'en France « les salariés agricoles ont en général été délaissés par les études rurales davantage intéressées à mettre en valeur le modèle du paysan exploitant familial ». Selon eux, « si l'on retient l'exemple de la France, nul doute que les ouvriers agricoles sont bien les forgotten men des études rurales, et que leurs luttes sont enfouies dans la mémoire collective ouvrière »... Il semble en être de même dans les autres pays où les références bibliographiques sont peu nombreuses, où les salariés ne sont même pas recensés dans les statistiques agricoles (quand il en existe) ou bien où ne sont pris en compte que les salariés permanents comme au Vietnam par exemple.

Dans le cadre de ce projet TRANS, nous abordons cette question sous l'angle du travail et des collectifs de travail, notamment en faisant porter l'observation sur les trajectoires des salariés et leur place dans les exploitations.

Pour essayer d'apporter des éclairages (bien que partiels et localisés mais dans différents pays), au cours du séminaire de mars 2007 (avec des représentants de l'Amérique du Sud, du Sénégal et de la France) il a été décidé de proposer une grille à renseigner dans les différents pays impliqués dans l'action (tous les pays TRANS sauf l'Argentine) pour recueillir des données de cadrage sur le salariat, préciser la problématique liée au salariat dans chacun des pays, et de l'accompagner de 2-3 portraits de salariés (leur trajectoire de vie et une photo) en vue d'une première confrontation et présentation au séminaire TRANS d'octobre 2007.

Ce deliverable rend compte de cette première étape. La suivante consistera en l'analyse transversale des cas rassemblés et la réalisation d'études comparatives.

Cette action transversale s'appuie donc sur :

-l'opération de recherche France-Sénégal sur le recours au « salariat comme indicateur de changement social » S. Ka (stagiaire 1 an, ENSA Thies, Sénégal) ; A. Wane et V. Ancey (CIRAD Sénégal) ; S. Madelrieux (Cemagref Grenoble) et L. Dupré (INRA SAE2 Ivry).

-l'opération de recherche France « salariés et éleveurs : trajectoires croisées dans les Alpes du Nord » L. Dupré et J. Rémy (INRA SAE2, Ivry) ; S. Madelrieux (Cemagref). Le travail est publié (Madelrieux et al. 2007)

-le travail initié dans chacun des terrains en lien avec l'action transversale. Il s'est traduit par un rapport Vietnam sur le salariat (Khan et al., 2007) ; 3 portraits de salariés pour la France et le Sénégal, 10 portraits de salariés pour le Brésil (5 pour l'Amazonie et 5 pour le Roraima), 5 portraits pour l'Uruguay.

Méthodologie

Echanges entre les participants

Le travail dans chacun des terrains en lien avec l'action transversale s'est effectué par des échanges entre l'animatrice de l'action (Sophie Madelrieux) et les équipes impliquées sur les différents terrains :

pour le Vietnam : enquêtes réalisées par Phạm Duy Khánh, Hoàng Vũ Quang et Vũ Trọng Bình dans la zone de Moc Chau ;

pour la France : enquêtes réalisées par Lucie Dupré, Jacques Rémy et Sophie Madelrieux dans les Bauges ;

pour le Sénégal : enquêtes réalisées par Abdrahmane Wane et Astou Diao Camara dans le Ferlo ;

pour le Brésil : enquêtes réalisées par Amaury Bendahan et Moisés Mourão dans les ranchs du Roraima; Tienne Barbosa et Benjamin Nahúm dans les ranchs d'Amazonie Orientale et échanges également avec Jean-François Tourrand et Nathalie Hostiou ;

pour l'Uruguay : enquêtes réalisées par Virginia Courdin et échanges également avec Hermes Morales.

La centralisation des données pendant l'été 2007 a nécessité des traductions et des compléments d'information, des allers-retours pour amendement et validation par l'ensemble des participants engagés dans le travail pour aboutir au présent document.

Recueil des données

Le recueil des données s'est appuyé à la fois sur la recherche de données de cadrage sur le salariat dans chacun des pays et sur des entretiens auprès de salariés et éventuellement d'autres personnes ressources (tableau 1), en s'appuyant sur la grille de lecture et le guide d'entretiens proposés (cf annexe 1 et 2).

Tableau 1 : recueil de données sur les différents terrains TRANS

	Vietnam	France	Sénégal	Brésil	Uruguay
Données de cadrage	<p>Données nationales : données statistiques, rapports de l’Institut de la Science sur le Travail, de l’Institut de Politique et de Stratégie pour le Développement Agricole et Rural, revue «Tia sang» du Ministère de la Science et de la Technologie</p> <p>Données sur Moc Chau : bureau de statistiques agricoles du bourg de Moc Chau, données statistiques annuelles de la Compagnie laitière de Moc Chau</p>	<p>Données nationales : données statistiques des différents recensements généraux de l’agriculture (1980, 1988, 2000), requête spécifique auprès des services statistiques pour avoir des données ciblées sur le salariat en élevage, revue Agreste et autres sources bibliographiques</p> <p>Données sur les Bauges : requête spécifique auprès des services statistiques pour avoir des données ciblées sur le salariat en élevage dans les Bauges</p>	<p>Données nationales : Seule source trouvée et non spécifique à l’agriculture: les recensements de la population active de 1976 et 1988.</p> <p>Données sur le Ferlo: non existence de données statistiques et mise en œuvre d’un protocole pour en établir dans 5 zones du Ferlo (recensement exhaustif et géo-référencement des campements, élaboration et tests de questionnaires d’enquêtes, échantillonnage des campements à enquêter...)</p>	<p>Données nationales : données statistiques du recensement de la population</p>	<p>Données nationales : données statistiques du recensement agricole de 2000</p>
Entretiens	<p>Salariés : 10 salariés permanents d’exploitations laitières sélectionnés dans deux zones de production : la zone 26/7 ayant une longue histoire dans l’élevage laitier et la zone 82 dont l’histoire dans l’élevage laitier est récente</p> <p>Personnes ressources : les 10 chefs de zones d’élevage de la Compagnie laitière de Moc chau pour discuter de la situation générale de l’élevage et du salariat</p>	<p>Salariés : 9 salariés d’exploitations laitières situées dans les Bauges (certaines présentant une diversification : chèvres, transformation fromagère et vente directe, centre équestre) répondant à la diversité des formes de salariat répertoriées</p> <p>Personnes ressources : les éleveurs employeurs de ses salariés (à titre individuel ou par adhésion à un groupement d’employeurs) et le conseiller agricole des Bauges (73)</p>	<p>Salariés : Choix de 3 salariés parmi les campements en employant et représentant chacune des appellations de salariés</p>	<p>Salariés : typologie des salariés dans les deux terrains d’étude et choix de salariés représentatifs des divers types (5 en Amazonie et dans le Roraima)</p>	<p>Salariés : Choix de 5 salariés</p>

Chapitre 1 : Problématiques liées au salariat dans les terrains TRANS

1- Le salariat en quelques chiffres

D'après l'International Labour Organization (ILO, 1996), « en 1995, environ 44 % de la force de travail mondiale (soit quelques 1,1 milliards de personnes) travaille dans l'agriculture. Près de 80 % de la force de travail agricole mondiale se trouve en Asie, 14 % en Afrique et le reste dans les autres régions du monde. Sur la période 1990-2000 on s'attend à une croissance de cette force de travail agricole de 1,9 % en Afrique sub-saharienne, 1,5 % en Asie du Sud et 0,8 % dans le nord et l'est de l'Afrique, avec une croissance négligeable voire une décroissance ailleurs. En 2000 l'Asie du sud-est et l'Afrique devraient continuer à absorber plus de 50 % de leur force de travail dans l'agriculture. [...] Les tendances de l'emploi salarié sont qu'il n'y a jamais eu autant de travail salarié dans l'agriculture. Environ 40 % de la force de travail agricole mondiale (soit quelques 440 millions de travailleurs) est salariée. La part de l'emploi salarié agricole a augmenté dans toutes les régions et c'est désormais un trait central de l'emploi et des revenus dans les zones rurales. Les pourcentages de travail salarié agricole les plus importants se trouvent en Europe centrale et de l'est et en Asie centrale (plus de 80 %), suivi de l'Amérique latine et Caraïbes (plus de 50 %), l'Asie (plus de 40 %). L'Afrique sub-saharienne en compte 30 %, les pays de l'OCDE : 35 %, et l'Afrique du Nord et de l'Est : 25 % ».

Cela se confirme, s'actualise et se précise pour nos différents terrains. Au Vietnam, en 2006, le nombre moyen de travailleurs par ferme est de 3,5 personnes dont 2,6 d'origine familiale et 0,9 d'origine salariale soit 26 % (source : données statistiques de l'Office Nationale de Statistiques, juillet 2006).

En France, la part du travail réalisée par des salariés dans les exploitations d'élevage herbivore passe de 5 % en 1980 à 8 % en 2000 (source : service de l'information statistique et économique du Ministère de l'Agriculture), mais de 18 % en 1988 à 29 % en 2005 si on s'intéresse à l'ensemble des productions (Rattin, 2006a).

Pour Reardon (1994), au Sahel, le salariat agricole, considéré comme un revenu hors exploitation dans la mesure où il est pratiqué dans les fermes des autres, a une part très faible dans les revenus: 1 à 2 % dans la plupart des zones et ne dépasse pas 3 à 4 % des revenus. Ces faibles pourcentages reflètent le bas niveau de l'offre et de la demande de travail en raison de l'absence de paysans sans terres, du niveau de la technologie et de la co-variation de la demande de main-d'œuvre entre les ménages pendant la saison des pluies. Ce sont les ménages les plus pauvres, dépendant plus de l'agriculture d'autosubsistance, qui quand ils travaillent hors de l'exploitation se concentrent entre autres sur le salariat agricole.

Au Brésil, en 2000, la population salariée représente 62 % (source : recensement de la population active, IBGE) contre 37 % en 1990 (source : ILO, yearbook of labour statistics) et 36 % en Uruguay en 2000 (source : recensement agricole) contre 57 % en 1985 et 40 % en 1992 (source : ILO, yearbook of labour statistics). L'évolution du rapport travail familial/travail salarié dans le travail total de l'exploitation peut même s'inverser, le salariat venant pallier « en quelques sortes la 'défection' familiale » comme on l'observe actuellement en France (Rattin, 2006b).

Ces chiffres sont bien sûr à manipuler avec précaution étant donné la diversité des sources et les modes de calcul voire la définition du salariat agricole qui ne sont pas les mêmes, toutefois ils donnent une première vue d'ensemble.

Notamment, le salariat non permanent est souvent peu ou mal appréhendé, or le gros de l'emploi salarié s'effectue sur une base quotidienne, occasionnelle ou saisonnière (ILO, 1996). Par exemple au Brésil en 1990 on estime que sur les 37 % de salariés, 77 % sont occasionnels.

D'après l'ILO (ILO, 1996 ; p 38), le nombre de jours moyens d'embauche pour les travailleurs non permanents est pour le Brésil en 1993 de 175 jours en période pleine et de 100 en période creuse, et de 175 jours par an au Vietnam. Pour Errington et Gasson (1996), cela est lié à une demande croissante de flexibilité au niveau du travail et de l'emploi des salariés, du fait d'une part, des fluctuations saisonnières des besoins en travail sur les exploitations, et d'autre part, de la maîtrise des coûts de production.

2- Salariat et agriculture familiale

Au niveau des terrains on note que le recours au salariat dans l'agriculture familiale se développe du fait de la conjonction à la fois i) de la diminution de la main-d'œuvre familiale, soit en présence (du fait de la migration ou de l'emploi hors agriculture saisonnière ou définitive) soit en temps disponible (du fait de l'exercice d'autres activités en plus de l'activité agricole) ; ii) du développement de l'activité agricole (agrandissement), d'autres activités (diversification, pluriactivité) en lien avec le degré de mécanisation et d'intensification du système.

Ainsi le Vietnam montre une migration croissante de la main-d'œuvre rurale (majoritairement d'origine agricole) tant dans le Nord que dans le Sud depuis ces dernières années. Ce phénomène est rapide et s'est accéléré ces deux dernières années, pouvant atteindre un taux de 40 % de migration dans certaines communes (Khan et al., 2007). Les migrations temporaires sont plus répandues dans le Nord du fait de la proximité de zones urbaines que dans le Sud. Dans la zone de Moc Chau, pour 14 exploitations enquêtées, le nombre moyen de travailleurs/exploitation est passé de 2,7 à l'année d'installation à 1,6 en 2006. Ainsi, même si le développement des exploitations est lent : peu de possibilité de récupérer des terres (cela est lié à la politique de la Compagnie de Moc Chau, propriétaire des terres) et donc d'augmenter la taille du troupeau (la moitié des exploitations laitières de Moc Chau ont moins de 5 vaches laitières et 8 % plus de 10 sur en moyenne 2 ha), même si la tendance à la mécanisation s'est accrue ces dernières années, elle reste faible (5% des exploitations disposent d'une machine à traire, la première étant apparue en 2000 et 38 % d'une machine à couper les herbes, la première étant apparue en 1998), « le manque de bras » se fait sentir et nécessite de recourir à du salariat (tableau 2). La tendance est à la diminution du recours au salariat permanent au profit d'un salariat journalier.

Tableau 2 : exploitations laitières de Moc Chau (EA) ayant recours au salariat en fonction de leur dimension et évolution

	1990					2006				
	Total d'EA	Nb d'EA avec salariat permanent	%	Nb d'EA avec salariat journalier	%	Total d'EA	Nb d'EA utilisant le salariat permanent	%	Nb d'EA utilisant le salariat journalier	%
groupe 1 (1 à 5 bêtes)	45	3	7	11	24	264	5	2	59	22
groupe 2 (6 à 10 bêtes)	30	3	10	6	20	202	14	7	98	49
groupe 3 (+ de 10 bêtes)	7	4	57	4	57	43	16	37	25	58
Total	82	10	12	21	26	509	35	6	182	36

Source : Données d'enquête annuelle de la Compagnie de vaches laitières de Moc Chau

On retrouve un schéma similaire :

- dans l'agriculture familiale uruguayenne et brésilienne.

- au Sénégal : dans la zone du Ferlo le recours au salariat concerne 25% des campements (Ka, 2007), cependant, sa répartition est variable selon les zones. Il est plus important dans des zones de sédentarisation qui permettent le développement d'activités de diversification telles que le commerce (bétail, alimentation générale), le maraboutage... On retrouve qu'il est également lié à la moindre implication des enfants (scolarisation, migration...) et cela se fait d'autant plus sentir selon l'effectif des espèces ovines dans les cheptels. En effet, la plupart des éleveurs soulignent que, à un certain niveau d'effectif, il s'avère très difficile de gérer un troupeau d'ovins du fait de son exigence en conduite. Les ovins, contrairement aux caprins et bovins, constituent des espèces animales peu « débrouillardes » face à certains dangers (feux de brousse, prédateurs, vols,...), on ne peut donc les laisser sans surveillance.

- en France (Madelrieux et al., 2007 à paraître) l'augmentation générale des dimensions des exploitations et la diminution de la main-d'œuvre familiale se traduisent également par le recours au salariat. Mais celui-ci s'inscrit dans une tendance plus générale d'une recherche de plus en plus exprimée de rythmes de travail maîtrisés, la fin du « labeur paysan » où on ne compte pas ses heures (Barthez, 1996). Cela est lié à une saturation chez les exploitants, en temps d'activité mais aussi en « charge mentale » (Laurent, 1999), d'autant plus difficile à supporter que, dans le même temps, la durée du travail se réduit dans le monde salarié. Les représentations qu'ont les exploitants de leur travail se diversifient alors, opposant des situations où le travail est un facteur de production à d'autres où il participe à la construction d'un projet de vie ou à une logique d'emploi au sein d'un « clan » familial associé à un système d'activités (Rault, 2005). Ces évolutions interrogent particulièrement les systèmes d'élevages herbivores (Dedieu et al., 1999, Frappat, 2005) du fait de l'astreinte quotidienne que les animaux supposent. Et elles s'expriment dans un contexte d'incitations au changement des façons de produire et d'utiliser l'espace, liées à des enjeux environnementaux ou de qualité des produits, qui interrogent aussi l'organisation du travail et la qualité de vie (Sagory, 2000 ; Sidot et al., 2005).

Les effectifs de salariés agricoles, en chute constante depuis la fin du 19^{ème} siècle, viennent tout juste de se stabiliser. En effet, jusqu'à la fin des années 80, l'industrialisation de l'agriculture, au détriment du mode de production paysan (Mendras, 1984), n'a pas entraîné comme on aurait pu l'imaginer, une profonde modification du rapport travail familial/travail salarié dans les exploitations. Celles-ci ont continué de fonctionner sur des bases essentiellement familiales (Harff et Lamarche, 1998). On assiste même à une augmentation de la part du travail familial dans le travail total de l'exploitation et une baisse constante du travail salarié. Le déficit de main-d'œuvre est alors compensé par la mécanisation du travail et l'utilisation de nouvelles technologies, de sorte que ce développement ne s'est jamais fondé sur l'installation et la croissance d'une classe ouvrière. Cette tendance s'est inversée depuis une dizaine d'année. En Savoie où se situent la plupart des exploitations et salariés rencontrés, on note même une progression en effectif du salariat, permanent en élevage herbivore et une stabilisation du salariat saisonnier alors que l'effectif de la main-d'œuvre familiale diminue. Le salariat y représente en 2000 environ 10% des effectifs de la main-d'œuvre des élevages (dont une majorité de permanents), contre 3 % en 1980.

3- Salariat et ranchs

Invention anglo-saxonne, très liés à la colonisation, les ranchs se caractérisent par de vastes pâturages, de grands effectifs de cheptel et ils fonctionnent grâce à du personnel salarié dans l'objectif de dégager du bénéfice (Boutrais, 1990), tout en capitalisant.

Au Brésil, ces ranchs sont d'excellents outils pour capter les financements publics et capitaliser l'argent gagné dans d'autres activités, notamment l'exploitation forestière. La main-d'œuvre est exclusivement salariée. L'implantation, l'entretien du pâturage et des

clôtures sont sous-traités ou réalisés par de la main-d'œuvre temporaire disponible localement. La gestion quotidienne du troupeau nécessite une personne à temps plein pour 800-1000 têtes pour les ranchs d'engraissement et de ré-élevage, et une personne pour 250-300 têtes dans les ranchs de naissance, en raison des soins à fournir aux veaux. Les ranchs utilisent une main-d'œuvre disponible, corvéable à souhait car en situation de survie, sans grand respect d'un minimum de législation du travail pourtant existante au Brésil. Des cas d'esclavage sont régulièrement dénoncés à la justice. Il s'agit moins de la main-d'œuvre permanente du ranch que de la main-d'œuvre temporaire utilisée pour l'entretien des parcelles ou de la main-d'œuvre sous contrat informel pour la coupe et le brûlis de parcelles forestières, puis pour la mise en culture vivrière et l'implantation du pâturage. La littérature brésilienne est abondante pour dénoncer cette exploitation de la main-d'œuvre, mais la réalisation d'enquêtes est difficile, voire impossible *in situ*.

La tendance vers une intensification progressive des pratiques d'élevage et donc la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée poussent les gestionnaires de ranchs à privilégier de plus en plus la constitution d'équipes stables et plus compétentes dans divers domaines d'activités du ranching, la gestion incluse. Cela exige de meilleurs salaires pour cette main-d'œuvre avec un minimum de couverture sociale. Les journaux professionnels sont le porte-voix de cette tendance, d'autant plus que le processus de construction régionale s'accompagne d'un plus grand contrôle de la législation du travail. En contrepartie, la main-d'œuvre nécessaire pour les activités les plus pénibles déjà citées et non réalisées par la main-d'œuvre permanente des ranchs reste dans une situation assez déplorable. Il y aurait donc une tendance vers une plus grande fracture entre une main-d'œuvre permanente plus qualifiée, bénéficiant de meilleures conditions de travail et une main-d'œuvre temporaire toujours corvéable à souhait.

En Amérique du sud, dans les ranchs le recours au salariat est beaucoup plus évident, courant, dans les mœurs voire même plus évident que le recours à la main-d'œuvre familiale, contrairement aux situations d'agriculture familiale. Les facteurs de variation du travail et de son organisation ont cependant les mêmes sources (dimension, sophistication du système technique, combinaison d'activités agricoles, activité extérieure, main-d'œuvre permanente). Il en est de même pour les solutions travail adoptées par les éleveurs : jouer sur (Dedieu et Servière, 2004) i) la combinaison d'activités économique et privées et son dimensionnement; ii) la conduite technique de l'élevage ; iii) les équipements ; iv) le collectif de travail et la délégation avec une palette aussi large que le bénévolat, l'entraide, le salariat permanent, occasionnel, l'entreprise de travaux agricoles.

Mais les parts respectives de la famille et du voisinage par rapport au salariat sont inversées. Les conjointes sont peu présentes sur l'exploitation, l'entraide est rare alors que les registres salariés (contremaîtres, ouvriers) et compétences des salariés (élevage, cultures...) sont très variés.

4- Le recours au salariat agricole...

4.1- ... du point de vue des éleveurs

Les motivations du recours au salariat pour les éleveurs en agriculture familiale

Différentes stratégies de gestion de leur temps

A partir de nos entretiens, nous serions tentés de voir dans ces motivations (pour le détail, voir l'encadré 1) autant de 'styles' différents (au sens des « styles of farming » : Van der

Ploeg, 1994; Nooteboom, 2003) de valorisation de son temps par l'exploitant : faire faire le travail de la ferme par un autre pour se libérer et assurer une autre activité plus rémunératrice ; mieux valoriser son temps agricole en étant plus efficace à deux notamment pour certaines tâches plus faciles et rapides à réaliser que seul ou en déléguant les tâches considérées comme pénibles ; avoir un salarié pour assouvir une passion, prendre des congés, avoir plus de temps libre dans la journée dans une optique de valorisation de son temps non plus économique mais liée à un épanouissement personnel pour lequel on est prêt à payer 'le prix fort' ; avoir une « assurance » en cas de maladie ou d'accident.

Encadré 1 : les motivations recueillies sur les terrains vietnamiens, français et sénégalais

Au Vietnam, les chefs d'exploitations énoncent les motivations suivantes pour le recours au salariat :
-réduire la durée de travail/jour, en particulier aux horaires «de pointe» : de 5h à 8h ou de 16 à 18h où il y a beaucoup de tâches à accomplir : traite, coupe d'herbes, livraison du lait, balayage des étables, alimentation des animaux... ;
-se faire remplacer en cas de maladie ou quand ils vont voir des amis, participer à une fête ;
-déléguer les tâches pénibles de l'élevage.

En France, les motivations poussant les éleveurs à recourir au salariat ont fait l'objet d'analyses assez détaillées que nos observations corroborent. Une de ces études est celle du Centre d'études et de développement de l'agriculture de groupe (Cedag, 2000) qui associe « l'expression de besoin en main-d'œuvre » à plusieurs « types de préoccupations » :

- la surcharge de travail qui devient insupportable ;
- la volonté de se libérer du temps et de pouvoir prendre des congés ou celle de pouvoir faire face à des aléas de santé qui nécessitent des personnes connaissant bien l'exploitation ;
- le développement de nouvelles activités et l'agrandissement, qui génèrent de nouveaux besoins en travail ;
- le souhait d'assurer la pérennité de l'exploitation après le départ de travailleurs permanents (retraite effective des parents, départ d'un associé...).

Pour ce qui est plus spécifiquement du choix du salariat partagé :

- écrêtement des périodes de pointe, notamment celles liées aux productions végétales ;
- allègement de la contrainte de l'astreinte aux animaux ;
- participation aux manipulations et à certaines tâches impératives liées aux cycles de production des animaux ;
- réinvestissement sur des tâches délaissées faute de temps. Il s'agit pour l'essentiel de travaux jugés non immédiatement productifs, comme l'entretien des haies, le remplacement des vieilles clôtures... mais qui font partie intégrante du métier d'agriculteur ;
- intégration dans l'exploitation de fonctions considérées comme à la limite ou à l'extérieur des composantes du métier d'agriculteurs : réparation du matériel, secrétariat.

Au Sénégal

Au Ferlo, la motivation la plus évoquée est l'amélioration des conditions de vie. Les éleveurs l'assimilent au soulagement dans l'exécution des tâches quotidiennes liées à la gestion du troupeau et à la diminution de la pénibilité du travail. En effet, la gestion du troupeau s'avère de plus en plus difficile pendant la saison sèche avec l'éloignement voire l'absence des ressources.

Certains éleveurs recrutent, quant à eux, des salariés pour pouvoir se libérer et exercer d'autres activités économiques telles que le commerce (bétail, alimentation générale) ou encore permettre aux enfants d'accéder à l'éducation.

Un recours temporaire

Le recours au salariat apparaît généralement comme une solution temporaire, soit au sens de transitoire dans l'évolution du système exploitation-famille, soit au sens de temporaire dans l'année mais qui peut alors être chronique d'une année sur l'autre et durer.

Le recours au salariat apparaît en effet comme transitoire, en France par exemple, et ce pour plusieurs raisons : les éleveurs recherchent plutôt un associé ; ils attendent le « retour » d'une main-d'œuvre familiale sur l'exploitation (moindre disponibilité de l'épouse lors des grossesses et pendant la période où les enfants sont en bas âge ; enfants partis faire leurs études) ; ils recherchent un successeur ; ils souhaitent aménager la structure d'exploitation et le fonctionnement pour pouvoir faire le travail seul ; ils ne pourront supporter longtemps la charge financière supplémentaire liée au salariat. Cela s'explique par le coût du salariat en France (les charges patronales doublent en effet le coût d'un salarié par rapport au simple versement de son salaire), le fait que le salarié n'est pas comptabilisé dans les droits aux primes, subventions... et la crainte partagée par les éleveurs rencontrés d'un départ soudain du salarié (et sur lequel on ne peut donc pas « compter » et fonder l'évolution de l'exploitation).

Dans les autres pays, le salariat semble davantage s'inscrire dans un recours temporaire (autrement dit pas toute l'année mais aux périodes qui nécessitent plus de main-d'œuvre : période de semis, de soins aux cultures, de récolte et de transformation des produits au Vietnam, période de transhumance au Sénégal) mais chronique (autrement dit à la même période chaque année).

Nous avançons plusieurs hypothèses pour expliquer cela : il apparaît moins d'autres solutions possibles qu'en France où il existe des formules d'associations formelles entre éleveurs (comme les GAEC), des entreprises de travaux agricoles à qui les éleveurs peuvent déléguer des tâches, plus de possibilités d'investissements dans du matériel ; la main-d'œuvre salariée est moins coûteuse qu'en France (pas de charges patronales) ; il est plus facile d'embaucher occasionnellement du fait de l'absence ou de la non application d'une législation sur le travail salarié agricole.

Le salariat ne peut-il alors être vu comme une substitution, synchronique et diachronique, à la main-d'œuvre familiale :

- substitution synchronique : lorsque l'exploitation ou les activités de diversification et non agricoles se développent et que la main-d'œuvre familiale n'est plus, pas ou peu présente. Cette substitution est recherchée aussi bien pour un besoin de soulagement régulier tout au long de l'année ou à certaine période, que pour des situations 'd'urgence', la gestion des imprévus... ;

- substitution diachronique : sur deux générations cette fois-ci, quand il n'y a pas d'enfants ou que ces derniers ne sont pas intéressés par la ferme ?

Gestion des ressources humaines dans les ranchs

Dans les ranchs la question du recours au salariat ne semble pas se poser en termes de motivations, de ce qui va déclencher ce « passage à l'acte » d'introduire quelqu'un d'extérieur dans une production jusque-là familiale, mais plutôt en terme de gestion des ressources humaines comme dans toute entreprise non agricole et non artisanale. Le côté temporaire s'exprime alors dans la gestion des salariés en distinguant :

- le « turn-over » des salariés qui ont des responsabilités, qui sont permanents, assez stables (en tous cas plus que les autres) mais qui sont amenés à changer (raisons familiales, migration, conditions de travail et rémunération, accidents, relations...) ;

- la gestion de la main-d'œuvre d'appoint (temporaire mais chronique).

4.2- ... du point de vue des salariés

Dans l'agriculture familiale

Pour l'agriculture familiale, les trajectoires des salariés sur les différents terrains peuvent être lues et qualifiées dans leur rapport au statut de chef d'exploitation (dans la qualification nous employons le terme 'éleveur' mais il faut bien entendre ici 'éleveur chef d'exploitation'). On retrouve le salariat comme situation transitoire soit vers un devenir éleveur indépendant (« complément-éleveur » et « devenir-éleveur ») soit vers un avenir en-dehors de l'agriculture (« substitut-éleveur », « faute de mieux ») ?

Vers une activité d'élevage indépendante

-le « complément-éleveur » : concerne des petits éleveurs dont la taille d'exploitation ne suffit pas pour vivre et qui se salarie saisonnièrement ou à plein temps pour compléter leur revenu, jusqu'au jour où leur exploitation leur suffira pour vivre, ou des jeunes en phase de constitution d'une exploitation mais qui tire déjà partie de ce qu'ils ont.
(cas de Roberto en Uruguay, de Diengoudy au Sénégal et de Nguyen au Vietnam)

-le « devenir éleveur » : renvoie généralement à des jeunes ayant un projet d'installation dans l'agriculture sur la ferme familiale ou hors cadre familial. Le salariat est nettement appréhendé comme une étape dans leur projet professionnel, une phase d'accumulation de connaissances et d'expériences diversifiées. Ce serait aussi une phase d'enrichissement des réseaux de relations professionnelles, comme d'épargne en vue de l'installation, d'accumulation (de points de retraite pour les uns en France, de cheptels pour d'autres au Sénégal ou au Vietnam) et une phase de mise à distance de sa propre famille, d'accession au statut d'adulte indépendant et d'insertion dans des réseaux de connaissance favorisant par exemple la rencontre du futur conjoint. Ce qui distingue le complément-éleveur du devenir-éleveur c'est que dans le premier cas le salarié possède déjà des animaux et/ou des cultures, s'en occupe et en dégage un revenu.

(cas d'Alexandre pour la France, de Moussa au Sénégal)

Vers une activité en-dehors de l'agriculture ?

-le « substitut-éleveur » : concerne des jeunes ou moins jeunes qui veulent travailler dans l'élevage mais sans assumer les responsabilités d'un chef d'exploitation ou n'ayant pas pu le faire (exploitation familiale trop petite pour en vivre, problèmes de santé). Ils trouvent dans le salariat un moyen, un substitut, pour vivre pleinement leur attachement au métier d'éleveur sans subir les contraintes associées au statut de chef d'exploitation. Certains pourront finir ainsi leur vie professionnelle (la dernière étape de leur itinéraire), soit après un temps ils se tourneront vers autres choses.

(cas de Philippe et Christophe pour la France)

-le « faute de mieux » : correspond aux cas de salariés qui souvent n'ont pas de formation, pas de terres, et pour qui il est difficile de trouver autre chose. Le salariat agricole est alors souvent subi, ils n'aiment pas ce qu'ils font et partiront à la première occasion, dès qu'ils auront trouvé mieux en-dehors de l'agriculture.

(cas de Ngo au Vietnam et de Boucar au Sénégal)

5-Questions

Les problèmes de travail dans les élevages et le recours au salariat sont des questions d'actualité que le travail soit un facteur à rationaliser d'un point de vue entrepreneurial, un facteur de bien-être à améliorer dans un monde où les indicateurs de rythme, de durée de travail sont de plus en plus dictés par la ville, ou soit en jeu dans l'évolution des combinaisons d'activités économiques et les migrations de la main-d'œuvre familiale. Le recours au salariat

y apparaît comme une solution temporaire ou transitoire dans l'agriculture familiale alors qu'il apparaît structurel du travail dans les ranchs.

Dans le premier cas, comme dans les ranchs brésiliens, les questions qui se posent concernent davantage les compétences des salariés au regard des performances techniques et économiques du système, à l'image des grandes fermes laitières des Etats-Unis par exemple (Ligero-Toro et al., 1990 ; Hutt, 1993 ; Porter, 1993 ; Stup et al., 2006) qui ont une histoire d'entrepreneuriat agricole. Dans quelle mesure les bénéfices tirés de l'élevage pourraient être investis dans la gestion et la qualification d'une main-d'œuvre compétente, qui en retour pourrait permettre d'augmenter le niveau de ces bénéfices ? Et pour la main-d'œuvre occasionnelle, les questions concernent l'impact de la législation sur le travail, sur le recours à cette main-d'œuvre, et son application.

Dans les deux autres cas, la question qui se pose est celle de la mise en cohérence par les éleveurs de leurs attentes en termes de travail et qualité de vie, de leurs combinaisons d'activités économiques et privées, de la main-d'œuvre présente ou mobilisable dont les salariés, de la conduite de leur élevage et de leurs équipements et pour pouvoir vivre et répondre aux demandes de la filière ou sociales.

Chapitre 2 : Portraits de salariés

Préalable : les salariés à quoi correspondent-ils sur nos terrains ?

Avant de présenter les portraits de deux à cinq salariés par terrains impliqués dans l'action transversale, le tableau 3 donne à voir ce qui est ressorti des entretiens réalisés auprès des salariés agricoles et autres personnes ressources au-delà des seuls portraits et sur des thèmes communs qui sont apparus dans les différents documents rassemblés (ceux-ci ont parfois été complétés par des données bibliographiques quand les informations manquaient ou qu'il nous semblait pertinent de les compléter notamment pour ce qui concerne la législation du travail).

Tableau 3 : le salariat et les salariés sur nos terrains

	Vietnam	France	Sénégal	Brésil	Uruguay
Formes de salariat	salariés permanents, saisonniers (6 mois dans les cas enquêtés), payés à la journée mais présent pour une période (ex : en février et mars pour le séchage des herbes et la culture du manioc), à la journée	salariés individuels permanents à temps plein ou partiel, saisonniers ; salariés de groupements d'employeurs ou de service de remplacement	salarié individuels, permanents, saisonniers (notamment pour la période de transhumance), et qui recoupent les appellations gaynako et sourgha; salariés qui assure la conduite d'un troupeau regroupé appartenant à divers propriétaires d'un village = saardi (cf encadré 2)	salariés permanents, à la journée, à la tâche	salariés permanents, temporaires, à la journée, à la tâche, apprenti salariés de remplacement (embauchés pendant les vacances des salariés habituels) parmi les permanents on peut distinguer les capateces (contremaître) et les peones (manœuvre)
Formation des salariés	sans formation à 82% néanmoins 2 % sont diplômés de l'université	en général ont suivi une formation agricole au moins jusqu'au Bac Pro	peu d'instruction	peu d'instruction en général (se sont arrêtés à 13-14 ans maxi), connaissances sur le tas	les peones en général n'ont pas de formation alors que les capateces peuvent être diplômés de l'université (en agronomie, vétérinaire...)
Lieu de résidence	ils logent souvent sur l'exploitation quand ils ne sont pas originaires de la région	ne logent pas chez l'exploitant	ils logent souvent dans le campement	parmi les salariés permanents, certains vivent sur l'EA, notamment avec leur famille quand le propriétaire travaille et habite en ville	parmi les salariés permanents, certains vivent sur l'EA, notamment avec leur famille quand le propriétaire travaille et habite en ville
Tâches confiées	aux journaliers et saisonniers : plutôt les tâches pénibles concernant les surfaces (coupe d'herbe...). Les tâches confiées aux permanents peuvent concerner le troupeau	ce qu'ils ne font pas en général : les papiers et des tâches estimées dangereuses (manipulations d'engins dans des pentes...) et pour le reste ça dépend de l'éleveur et de la confiance accordée au salarié	concernent la conduite au pâturage des animaux, leur entretien, surveillance et abreuvement	aux journaliers : plutôt les tâches concernant des travaux sur les surfaces (travaux de récolte et des tâches d'entretien des prés, des clôtures...). Les tâches confiées aux permanents peuvent concerner le troupeau	aux salariés plus anciens : les cultures, considérées comme demandant plus d'expérience que l'élevage aux salariés plus jeunes : l'élevage
Rythme de travail	tous les jours y compris samedi et dimanche et pas de jours de congés	contrats de travail de 35h hebdomadaire et 5 semaines de congés payés (comme les salariés non agricoles). En général ils ont 2 jours de congés par semaine (souvent samedi et dimanche, il arrive qu'ils	tous les jours y compris samedi et dimanche et pas de jours de congés	les salariés travaillent tous les jours mais avec éventuellement des variations d'intensité (moins de travail le dimanche) et ils ont des jours de congés (qu'ils prennent ou non selon l'arrangement avec l'éleveur)	Pour les permanents du lundi au samedi et quelques jours de congés (10 dans un des cas rencontrés)

		travaillent le WE : arrangements avec le ou les éleveurs)			
Rémunération	pour les permanents : de 600 000 vnd ¹ par mois, nourri et logé, à 1 million de vnd (dans les cas rencontrés)	selon la convention collective régissant la profession. Le salaire de base de l'ouvrier d'élevage correspond au SMIC = 1 280 € brut par mois pour 152 h de travail	pour un salarié individuel, paie en argent et en nature : de 15 000 FCFA ² par mois, nourri, logé et habillé, à 27 500 FCFA, nourri et habillé Pour un saardi, : 150FCFA/mois/petit ruminant et 500 FCFA/mois/bovin	pour les permanents paie en argent et en nature : de 380 R\$ ³ par mois (avec une allocation familiale de 23 R\$ par enfant et par mois) à 1200 R\$ pour les journaliers : 15 R\$	pour les journaliers : 30 \$ ⁴ la journée avec un cheval ou 25\$ sinon
Contrat de travail	pas de contrat écrit	contrats écrits	pas de contrat écrit	contrats écrits et oraux	contrats écrits et oraux
législation du travail (ILO) concernant les salariés ruraux	3 décrets dont un concernant les salariés agricoles : n°23/2000/TT-BLDTBXH guidant l'application d'un certain nombre de régimes pour les salariés agricoles (mais uniquement pour ceux de plus de 15 ans qui ont signé un contrat écrit)	très présente (269 décrets) : les éleveurs ont des déclarations à remplir de santé et sécurité au travail pour toute embauche, des contrôles de l'inspection du travail notamment quand il y a eu un accident...	3 lois dont une concernant les salariés agricoles : n°99-29 autorisant le Président de la République à ratifier la convention concernant les organisations des travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social, adoptée à Genève, le 25 juin 1975.	28 décrets	13 décrets

¹ 100 000 VND (Vietnam Dong) = 4,5 EUR

1 EUR = 22 006 VND

² 1 EURO = 655,957 FCFA (parité fixe)

³ Le salaire minimum au Brésil est de 350 reais (R \$)

1 R \$ = 0,39 EUR

1 EUR = 2,58 R\$L

⁴ 1 \$ = 0,73 EUR

1 EUR = 1,37 \$

Encadré 2 : les dénominations des salariés au Ferlo

Gaynako, sourgha et saardi, ces appellations ont des significations différentes selon l'activité et parfois l'ethnie, ne recouvrent pas forcément les tâches réalisées ou le nombre d'employeurs et certains salariés ne se considèrent pas avec la même appellation que leurs employeurs (cf le portrait de Boucar Ka).

Le terme **gaynako** signifie littéralement berger en Puular (dialecte nord sénégalais de la langue peule). Ce terme est positivement connoté et empreint d'une certaine forme de noblesse. Il désigne à la fois l'appartenance à la profession d'éleveur (toute personne qui possède un troupeau de bovins et de petits ruminants même si elle ne s'en occupe pas), et l'ouvrier payé pour entretenir le troupeau d'un éleveur. Cette appellation est d'autant plus appréciée dans une société se réclamant de l'Islam, qu'elle reflète l'image du prophète Mahomet qui a été berger. Elle est très fréquemment revendiquée et assumée par des éleveurs qui ont une haute opinion de leur métier. En tant que salarié extérieur, le gaynako est un permanent, apparenté au propriétaire du bétail avec qui il est lié contractuellement de façon orale devant témoins et qui perçoit une rémunération monétaire en plus de certains avantages en nature (nourriture, logement et entretien). Selon les accords contractuels, le paiement s'effectue à des fréquences variées (mensuelle, bimensuelle, trimestrielle, semestrielle, annuelle...). Il n'a qu'un seul employeur et cette situation est révélatrice de l'aversion aux risques (vols, propagation de maladies etc.) des employeurs qui, de leur côté, préfèrent avoir un répondant direct et unique. Il s'occupe des tâches liées à la pâture des animaux, à l'allaitement des agneaux et parfois à l'abreuvement du troupeau.

Le terme **sourgha** a deux sens. C'est un mot wolof (autre langue nationale au Sénégal). Le premier sens désigne un ouvrier salarié dans l'agriculture, qui aide dans les travaux champêtres, et est entretenu par son employeur. Le second, péjoratif, concerne une personne entretenue, c'est-à-dire qui vit aux dépens d'autres qui, en retour, pourvoient à ses besoins basiques (habitat, alimentation, autres). Le plus souvent sa rémunération est en nature, il lui est attribué un lopin de terre et des semences qu'il cultive pour son compte. Remis dans le contexte de l'élevage peul, cette dénomination de sourgha désigne en général une personne physique résidant dans le campement et n'ayant aucun lien de parenté avec la famille. Il peut s'occuper de diverses tâches liées au campement (approvisionnement en eau pour l'abreuvement du petit bétail, travaux champêtres, déplacement des troupeaux...). Il n'est pas forcément un contractuel mais peut bénéficier de quelques avantages (logé, nourri, habillé). C'est en quelque sorte l'homme à tout faire.

Le terme **saardi** est également un mot wolof et signifierait berger. Il désigne celui qui assure la conduite d'un troupeau regroupé appartenant à divers propriétaires d'un village. Il est chargé de conduire les animaux vers les pâturages. Les éleveurs peuls que nous avons rencontrés disent ne pas faire appel à ce type d'ouvrier qui s'adresse plutôt aux populations sédentaires et détentrices d'un petit cheptel. Ces populations sont communément désignées sous le vocable de Wolofs. Dans le contexte du Ferlo, le saardi est un berger salarié, n'ayant aucun lien de famille avec son employeur et s'occupant de la pâture quotidienne des animaux. Le saardi perçoit une rémunération (payé mensuellement par tête d'animal). Il bénéficie d'une relative autonomie dans son statut de salarié car il dépend de plusieurs employeurs.

Les contrats entre employeurs et ouvriers ne sont généralement pas explicitement libellés. Ils sont élaborés sur la base du respect de la parole donnée. La seule garantie utilisée parfois reste l'attestation par des témoins des engagements respectifs des parties co-contractantes. Les conflits sont souvent réglés à l'amiable sinon, celui qui a plus de pouvoir en tire profit aux dépens de l'autre et c'est généralement le salarié qui en pâtit le plus.

1- Vietnam

1.1- Préalable

Dix salariés ont été enquêtés, leurs caractéristiques sont présentées dans le tableau 4. Il s'agit soit de personnes originaires de Moc Chau (6 salariés) soit de personnes venant d'autres provinces (4 salariés) qui alors logent chez l'employeur ou chez des gens qu'ils connaissent.

Les salariés sont aussi bien des femmes que des hommes (5 cas de chaque), âgés de 23 à 51 ans. Les hommes ont en moyenne 32 ans, alors que les femmes : 42 ans. Malgré cette diversité en sexe, en âge et en origines, les salariés ont en commun les éléments suivants: ils sont issus de familles en difficultés et n'ont pas reçu de formation. Ils n'ont donc aucune compétence professionnelle, ni terre, ni bêtes. C'est pour ces raisons qu'ils peuvent difficilement trouver un travail mieux rémunéré que le salariat agricole.

Etre salarié agricole permanent, dans ces cas (sauf un qui apprécie son travail et a la perspective de devenir chef d'exploitation) n'est pas « un métier » auquel on s'attache, qui permet de vivre correctement et qu'on voudrait faire « pour la vie ». Ce problème vient de la mauvaise rémunération (la rémunération d'un salarié permanent est basse ce qui ne lui permet pas de faire vivre sa famille, même si elle est régulière toute l'année) en lien avec la pénibilité du travail et la contrainte en temps qui ne permet pas d'exercer d'autres activités rémunératrices⁵.

En effet, les enquêtes montrent que la plupart des salariés :

- viennent de familles en difficulté. Prenons le cas de Son d'origine de Hoa Binh, il vient d'une famille pauvre, son père est décédé, il n'y a plus que lui et sa mère âgée dans le foyer. Dès son enfance, il a dû travailler et n'est pas allé à l'école. Il s'est salarié dans différents coins du pays pour que sa mère ait de quoi vivre. Nguyen Thi Tuyen, quant à elle, originaire de Hai Duong : son mari a accaparé tout le bien commun après leur divorce et elle a été obligée de travailler comme salariée dans des exploitations agricoles pour gagner sa vie.
- qui viennent d'autres provinces n'ont plus de terres agricoles soit parce que leur terre a été reprise par l'Etat pour construire des zones industrielles soit parce que leur production était économiquement insuffisante pour vivre et ils ont préféré arrêter et migrer pour trouver du travail ailleurs. Ceux originaire de Moc Chau sont salariés justement parce qu'ils n'ont pas de terres et pourraient difficilement espérer un autre travail sans avoir de formation.
- n'ont pas eu de formation suffisante pour leur permettre de trouver une autre activité professionnelle d'autant plus dans le contexte actuel du Vietnam où même les ingénieurs diplômés des universités trouvent difficilement un emploi en lien avec leur formation.

⁵ Contrairement au salariat journalier qui est un travail instable, mais mieux rémunéré, tout en laissant du temps pour exercer d'autres activités.

Tableau 4 : informations générales sur les salariés enquêtés à Moc Chau

No	Nom et prénom	Age	Sexe	Région d'origine	Situation familiale	Niveau d'éducation	Expériences de travail	Situation économique de la famille: + Pauvre ou riche + Munie ou non de terres + Produit ou non du lait + Source principale de revenu	Avis sur le métier et raisons du choix du salariat agricole	Salaire mensuel actuel
1	Phan Doãn Tuấn	23	H	Région d'origine Hatay mais s'est installé à Moc Chau	Célibataire, vit avec ses parents, soeurs et frères	4/12	Elevage de vaches laitières	+ Pauvre + Sans terre + Sans élevage + Revenu de la famille vient à 50% du salaire de deux enfants (dont un est salarié dans une exploitation de thé)	N'aime pas ce travail fatigant et sale mais il n'a pas de formation et trouverai difficilement un autre travail.	1 million vnd
2	Nguyễn Văn Sơn	28	H	Hoà Bình	Célibataire, vit avec sa mère	Sans formation	Elevage de vaches laitières	+ Pauvre + Sans terre + Sans élevage + 100% du revenu de la famille vient du salariat	N'aime pas ce travail, sans formation, il lui est difficile de trouver un autre travail	600 000 vnd. nourri et logé
3	Vũ Thị Thu	29	F	Mộc Châu	Mariée	10/12	Elevage de vaches laitières	+ Pauvre + Sans terre + Sans élevage + Revenu vient de l'activité commerciale du mari (70%) et du salariat de la femme (30%).	N'aime pas ce travail mais impossible d'en trouver un autre	700 000 vnd
4	Vũ Thị Tuyền	40	F	Hải Dương	Divorcée	7/12	Elevage de vaches laitières	+ Pauvre + Sans terre + Sans élevage + Le revenu principal vient du salariat	N'aime pas ce travail mais impossible d'en trouver un autre	600 000 vnd, nourrie et logée
5	Doãn Đăng Dũng	29	H	Région d'origine Thai Binh, s'installe officiellement à Moc Chau	Célibataire	7/12	Elevage de vaches laitières	+ Pauvre + Sans terre + 3 vaches Il travaille pour son oncle dès sa jeunesse	Aime ce travail	Revenu mensuel venant de 3 vaches laitières est de 2 millions vnd environ
6	Nguyễn Thị Chanh	51	F	Mộc Châu	mari décédé, une fille en douzième classe	6/12	Ouvrière retraitée de la	+ Situation économique moyenne + Sans terre, sans autre activité + Le revenu du foyer vient de la	N'aime pas ce travail mais sans terre, sans main-d'œuvre familiale, le salariat	800 000 vnd

					(= terminale)		Compagnie de Moc Chau	pension de retraite et du salariat	permet de payer l'école de sa fille	
7	Lê Văn Dân	49	H	Thái Bình, est venu vivre chez son frère à Moc Chau	4 personnes dans le foyer: sa femme, deux enfants et lui-même	10/12	Invalide de guerre	+ Moyen, + Sans terre ni élevage + Le revenu du foyer vient de la pension de retraite et du salariat agricole de la femme et du mari	N'aime pas ce travail mais déjà âgé, il lui est difficile de trouver autre chose	750 000 vnd
8	Nguyễn Thị Tịnh	45	F	Thái Bình, vient se salarier chez sa sœur	Célibataire	10/12	Activités agricoles, élevage de vaches laitières	Sans terre, ni élevage	N'aime pas ce travail mais pas le choix	600 000 vnd Nourrie et logée
9	Dương Thị Tạo	47	F	Mộc Châu	Divorcée, vit toute seule	10/12	Activités agricoles, élevage de vaches laitières	+ Famille pauvre + sans terre, ni élevage	N'aime pas ce travail mais ne veut pas s'éloigner de sa famille	900 000 vnd
10	Trần Văn Hải	32	H	Hatay installation à Moc Chau et mariage	Marié	8/12	Agriculteur	+ Famille pauvre + sans terre + Le revenu du foyer se base sur le salariat de sa femme et le sien	N'aime pas ce travail pénible, mais il ne veut pas s'éloigner de sa famille et le revenu est stable	1 million vnd

Source: Données d'enquête de Pham Duy Khanh, juin 2007

Note sur le système éducatif au Vietnam : école primaire = classe 1-5 ; école secondaire = classe 6-9 ; lycée = classe 10-12.

1.2- Deux portraits de salariés

Nguyễn Ngọc Dũng

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Trajectoire sociale

Nguyen Ngoc Dung a 29 ans cette année, il n'est pas encore marié, il est originaire de Thai Binh, à 300 km de Moc Chau. Il est le deuxième fils d'une famille agricole de 4 enfants. En 1997, il était en 7^{ème} classe mais il a quitté l'école car il s'est bagarré avec des camarades de classe. Il est resté chez lui pour assister ses parents dans leurs activités agricoles. La superficie de l'exploitation familiale étant petite et la production peu rémunératrice, il en a eu marre et a voulu trouver du travail ailleurs.

Au début de l'année 1995, son oncle Phan Doan Hiep, éleveur laitier à Moc Chau, est venu voir sa famille et lui a demandé de venir travailler dans son exploitation. Dung a accepté et y travaille depuis ce temps-là (fin 1995).

Il n'existe aucun contrat écrit entre Hiep et Dung, leurs engagements sont oraux, et ils portent les points suivants :

- Les travaux quotidiens de Dung:
 - + Garder les vaches aux champs (qui avant étaient livrées à elles-mêmes)
 - + Balayer et laver les étables.
 - + Alimenter les vaches

Son emploi du temps quotidien est donc le suivant : gardiennage des vaches de 7h à 11h ; balayage et lavage des étables; alimentation des vaches à 14h (de 14h à 14h30) et à 17h (de 17h à 18h) Il travaille tous les jours samedi et dimanche compris (pas de vacances).

- Hébergement et nourriture: comme Dung est le neveu de Hiep, il mange et vit comme un membre de la famille.
- Indemnité: Hiep paye à Dung 200 000 vnd par mois.

En 1997, il y a eu les changements suivants:

Ses tâches quotidiennes deviennent :

- + Livrer le lait (2 fois /jour à 6h et à 17h30)
- + Couper les herbes (2 fois/jour de 7h à 11h; et de 14h à 17h)

Son salaire mensuel passe à 600 000 vnd. Tous les travaux sont suivis et supervisés par Hiep. Il y a eu ce changement car le troupeau est devenu plus important. Mais il n'y a pas plus de champs en pâturage pour les vaches, donc ils doivent aller couper des herbes manuellement, ce qui demande plus de temps : 10h par jour avec Hiep qui lui demande de l'aider dans cette tâche ((3h le matin + 2h l'après-midi)x 2 personnes)).

En 1998, Hiep a pu acheter une machine à couper d'herbes. Il a appris à Dung de l'utiliser. Le temps destiné à la coupe d'herbes a alors été divisé par deux, nécessitant 5h pour un homme seul avec la machine.

En 1999, la femme de Hiep tombe malade, il recrute Le Thi Huyen qui devient responsable de la traite. Hiep demande aussi à Dung d'assister Huyen dans cette tâche mais reste responsable de la coupe d'herbes. Trois mois après, Dung est devenu expérimenté dans la traite manuelle et il a débauché Huyen. Fin 1999, Hiep achète une machine à traire et il confie son utilisation à Dung. Grâce à son expérience de traite manuelle, il lui faut peu de temps pour maîtriser son utilisation. La traite est désormais assurée par lui seul.

Selon Hiep, Dung l'a bien épaulé dans l'élevage qui est considéré comme un métier pénible. L'année 2001 est un tournant dans la vie de Dung. Après plusieurs années de travail laborieux et efficace, Hiep fait les papiers administratifs nécessaires pour que Dung puisse s'installer officiellement à Moc Chau. Dung signe un contrat avec la Compagnie pour recevoir de la

terre et des vaches, que Hiep lui cèdera gracieusement. Il récupère ainsi 1.5 ha de prairie et une génisse (économisant le coût de 9 millions de vnd pour la terre et 2 millions de vnd la génisse). Dung est alors considéré comme exploitant indépendant et Hiep ne le paye plus même si Dung continue à travailler chez lui comme avant (mais il continue par contre à le nourrir et l'héberger).

Actuellement, le troupeau de Dung a 3 bêtes : une vache productrice et 2 génisses. Le bénéfice mensuel net de Dung venant de son troupeau est d'un million de vnd.

Dung continue à travailler pour Hiep (le profit de sa ferme laitière est considéré comme le salaire de travail que Hiep lui paye). Deux raisons sont invoquées :

- bénéficier d'une assurance sociale

- récupérer à terme l'exploitation de Hiep dont les enfants ne sont pas intéressés pour reprendre.

Travail actuel

Maintenant, Dung s'occupe des 34 vaches de Hiep et des 3 siennes.

Chez Hiep :

- + il coupe les herbes: de 7h à 10h et de 14h à 16h à l'aide d'une machine à couper, une paire de gants, un chariot (tiré par un buffle et un bœuf). Le pâturage se trouve dans la ferme de Hiep, à 500m de chez lui.

- + il balaie et lave les étables : de 5h à 6h et de 17h à 18h avec Hiep (concrètement : rassembler le fumier pour en transporter au champs le lendemain -ce fumier n'est pas utilisé immédiatement- puis ils lavent les étables).

- + ils s'occupent aussi de l'ensilage et des foins du mois de juin au mois de septembre et comme c'est en entraide avec les voisins : durant cette période, ils coupent des herbes de 5h à 7h puis le reste du temps, il travaille pour les voisins. En général, les exploitations de petite taille finissent l'ensilage pendant la matinée. Donc Dung peut faire ses travaux quotidiens chez Hiep l'après-midi.

Il ne fait plus la traite, la femme de M. Hiep la fait à sa place.

Et quand Hiep est absent, Dung doit le remplacer. Il a une très bonne relation avec la famille de Hiep et il est considéré comme un de ses membres.

Bien que Dung soit sur l'exploitation de Hiep depuis plusieurs années, il ne prend pas part aux décisions, ni ne propose de changements techniques ou dans l'organisation du travail. L'organisation et la supervision de toutes les activités de la ferme sont assurées par Hiep. Il ne suit aucune formation sur l'élevage, il n'a que son expérience quotidienne. Dung est satisfait de son travail actuel et il veut continuer dans ce métier.

Projets d'avenir

Il compte bien récupérer l'exploitation de Hiep, d'autant plus qu'il n'a pas d'autres compétences professionnelles et qu'il trouve que ce métier lui convient.

Ce cas nous montre qu'un salarié peut avoir l'opportunité de devenir chef d'exploitation. Dans ce cas c'est lié au fait que employeur et salarié sont de la même famille (appui au départ et possibilité de récupérer l'exploitation par la suite) et que Dung aime ce travail et a accumulé des compétences techniques comme l'utilisation des machines à couper les herbes et à traire.

Ngo Doan Tuan

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Trajectoire sociale

Ngo Doan Tuan a 23 ans, il est né en 1984, n'est pas encore marié, et d'origine de la province de Ha Tay. Comme sa famille est pauvre (il a ses parents, un frère et une sœur), il quitte l'école à 10 ans. En 1998, sa famille achète un terrain à Moc Chau (en-dehors de la zone régi par Compagnie), et s'y est installé. Il garde alors les vaches de Tran Van Duc, exploitant à Moc Chau, et travaille tous les jours (samedi et dimanche compris). Le matin (de 7h à 11h) il libère les vaches au pâturage à 800 m de l'étable, les surveille, les rentre le midi. L'après-midi il ne travaille pas pour Duc (mais il assiste ses parents dans la culture de maïs, ses parents n'ont pas de bêtes). Il est payé 180 000 vnd. Par mois.

- *Période 1999-2002* : après avoir travaillé 2 ans avec ses parents et un an pour Tran Van Duc, il arrête car ça ne lui plaît pas et son salaire est bas.

- *Période 2003-2006* : il prend un travail dans l'exploitation d'élevage de Nguyen Van Nhan. Les engagements sont les suivants :

+ Tâches à accomplir : balayer et laver l'étable, transporter le fumier aux champs (le fumier sera utilisé à la période de culture d'herbe), couper les herbes manuellement.

+ Temps de travail : de 7h à 11h et de 13h à 17h mais il peut rentrer plus tôt s'il a fini d'accomplir ses tâches.

+ Son salaire mensuel : 450 000 vnd.

+ Il n'est ni logé ni nourri (mais ses parents n'habitent pas loin de l'exploitation).

Durant cette période, il travaille avec un autre salarié : Nguyen Xuan Mao. Mao est quelqu'un que Nhan connaît et à qui il a demandé de gérer tous les travaux relatifs à l'élevage des vaches laitières. Tuan est donc contrôlé par Mao et ils font tout ensemble.

Tuan souffre de ce contrôle (par exemple, une fois Tuan n'a pas bien fait son travail et Mao a menacé de le licencier). Tuan pense qu'il n'est pas bien intégré à la vie de la famille de son employeur car le décalage économique (pauvre-riche) est trop important. Tous les jours, il ne fait que venir travailler et rentrer chez lui quand le travail a été accompli.

Travail actuel

Au début de l'année 2007, Nhan quitte l'élevage et il a vendu toute son exploitation à Le Duc Tuyen qui vit dans la même zone. Bien que le chef d'exploitation soit différent, Tuan et Mao y sont toujours employés. Tuyen continue d'employer Tuan qu'il trouve en bonne santé, costaud et à qui le travail ne fait pas peur. Les engagements sont revus du fait de la présence d'une machine à couper les herbes chez Tuyen. Les tâches quotidiennes de Tuan sont les mêmes si ce n'est qu'il ne coupe plus les herbes mais les transporte jusqu'à l'étable (à 400 m). Son temps de travail est inchangé et son salaire passe à un million vnd., ses habits de travail lui sont fournis.

La répartition du travail est la suivante :

- Mao assure la traite et les soins aux animaux, l'alimentation est assurée par M Tuyen.

- Tuan assure le transport du fumier au champ et le lavage des étables (Tuyen estime que Tuan doit être responsable des tâches qu'on lui confie).

- Tuyen assure la coupe des herbes à la machine et Tuan le transport à l'étable

Quand Tuyen est occupé pour d'autres affaires, en plus de ses tâches habituelles Tuan doit s'occuper de la coupe d'herbes avec la machine.

Tuan n'aime pas ce travail (et il n'a pas de temps de faire autre chose) mais sa famille est en difficulté. Toute sa famille vit de son salaire et de celui de sa sœur qui travaille aussi comme salariée dans une exploitation de thé à Moc Chau. Il se sent donc obligé de continuer. De plus, comme il n'a pas de formation, il lui serait très difficile de trouver un autre emploi mieux rémunéré. Sa seule autre option : renoncer au revenu faible mais régulier de son emploi chez Tuyen pour travailler comme salarié journalier (revenu plus élevé aussi plus irrégulier). Sa relation avec Tuyen est meilleure qu'avec son ancien patron, car il est plus « tolérant ». Il

trouve que la durée du travail et les tâches à accomplir dans cette exploitation sont raisonnables.

Tuan n'a jamais suivi de formation à l'élevage. Quand il travaillait pour Nhan, il a fait quelques propositions pour que le travail soit plus efficace, qui ont été suivies (mais cela ne remettait pas en cause le fonctionnement et l'organisation globale des activités).

Projets d'avenir

Quand on lui a demandé s'il avait des projets pour le futur, après un long silence il a dit qu'il n'en avait aucun, si ce n'est continuer ce travail pour le gagne-pain de sa famille.

Ce deuxième cas nous donne une image d'un salarié qui semble coincer dans un métier purement « alimentaire » qui ne lui plaît pas. Son travail actuel est temporaire, il l'abandonnera dès qu'il trouvera une place mieux rémunérée.

2- France

2.1- Préalable

Neufs salariés ont été enquêtés, sept en activité salariale, un en cours de procédure d'association en GAEC avec son ex-employeur, un qui vient de quitter temporairement l'agriculture (pour mettre de l'argent de côté et y revenir en tant que chef d'exploitation). Il s'agit soit de personnes originaires des Bauges (6 salariés) soit de personnes venant d'autres régions (3 salariés) mais un venait en vacances chaque année dans les Bauges et un autre est originaire d'une autre région des Alpes. Ils ont tous suivis une formation professionnelle ou technique en agriculture (BEPA, Bac Pro, BTS). Ils ne logent pas chez l'employeur et ne prennent pas toujours leur repas de midi sur la ferme (car ils travaillent parfois en début de matinée puis rentrent chez eux et reviennent en fin d'après-midi, par contre quand ils font la journée continue il prennent en général leur repas sur place). Nous n'avons rencontré qu'une femme, car même si la profession se féminise elle reste dominée par les hommes. Ils sont âgés de 21 à 46 ans.

Ils sont 6 à avoir un projet d'installation sur une ferme familiale ou hors cadre familial. Le plus âgé est un ancien exploitant qui ne pouvait vivre de son exploitation et s'est salarié. Les deux autres aiment ce métier mais ne veulent pas devenir chef d'exploitation, le salariat s'offrant alors comme une opportunité pour travailler dans l'élevage sans en assumer les responsabilités.

2.2- Portraits

Alexandre « le passionné heureux »

Illustration d'un cas de salarié partagé dans le cadre d'un groupement d'employeurs

Identité et trajectoire du salarié : qui est-il et d'où il vient ?

Alexandre a (d'après nos calculs) 22-23 ans. Ses grands-parents maternels étaient éleveurs à la Compôte (Bauges, 73) et c'est son oncle qui a repris la ferme familiale. Sa mère est partie et a épousé quelqu'un de Chambéry. Ils habitent à Tresserve (73) et depuis tout petit, Alexandre monte, dès qu'il le peut (week-end et vacances) en Bauges pour être sur l'exploitation et aider son oncle.

Lui voulait faire des études agricoles mais son père ne voulant pas, pensant que c'était une lubie d'enfant (sa mère n'était pas d'accord avec son mari mais ne disait rien) il a démarré une première et terminale STI en génie électrotechnique. Pas motivé, dégoûté même, il travaille

peu (préfère aller au foin) et rate son bac. Il avait prévenu son père que bac ou pas bac l'année d'après il ferait des études agricoles. Il se lance alors dans une formation agricole et prépare un bac pro technicien de maintenance en machines agricoles, en un an à Bourg en Bresse, qu'il réussit très bien. Il s'est orienté sur cette filière car son projet est de s'associer avec son oncle qui lui n'y connaît rien en la matière et l'a incité à suivre cette voie.

Il a hésité à poursuivre un an à Poisy (74) en maîtrise d'élevage (car les vaches, la génétique « c'est notre revenu en tant qu'agriculteur ») mais s'y étant pris trop tard, il cherche du travail et trouve un emploi en tant qu'ouvrier d'élevage au lycée agricole de la Motte Servolex (73), CDD de 9 mois pour remplacer un ouvrier ayant eu un problème de genou. Ayant pris goût au statut de travailleur recevant une paie chaque mois, il cherche un nouveau travail et abandonne définitivement l'idée de poursuivre ses études à Poisy. Il est recruté une semaine plus tard (en novembre 2006) par la Chambre d'Agriculture de Savoie (CA 73) pour être salarié d'un Groupement d'Employeurs (GE) spécial « gros mandats ». Il compte y rester jusqu'à son installation prévue dans deux ans environ (il attend la retraite d'un voisin pour reprendre son exploitation : terres, cheptel, quotas, mais pas les bâtiments qui sont à côté de la maison où vont rester les anciens exploitants, et s'associer en GAEC avec son oncle à la Compôte).

Il a toujours idée de faire une maîtrise d'élevage avant de s'installer, en 9 mois. Mais comme pour l'instant il ne rencontre pas de difficulté particulière avec les bêtes, il fera peut-être des formations plus ponctuelles et plus techniques.

Il est membre du CDJA (mais pas au bureau) et reçoit le journal des Jeunes Agriculteurs. Il aime bien quand les agriculteurs travaillent entre eux, donc il compte se mettre assez vite à la coopérative de la Compôte quand il sera installé. La responsable du service emploi lui a dit qu'il parlait bien et qu'il faudrait qu'il prenne des responsabilités, mais il verra car son oncle sera pas très content si à peine arrivé il est tout le temps en réunion.

Il va participer au concours de labour départemental le 19/08/07 à Albens (entraînement avec son coach les dimanche après-midi).

Il aime faire la fête avec ses amis le samedi soir (des Bauges mais aussi extérieurs au milieu agricole). Quand il voit ses amis des Bauges (installés ou en cours d'installation, un saisonnier en haute-Maurienne, un en service de remplacement), il parle plutôt de chez lui que de son travail salarié

Il a eu quelques jobs d'été hors agriculture (mise en rayon chez Intermarché 1 mois, sécurité chez Castorama après les cours). Il a également passé son BAFA (approfondissement ski) et a fait deux étés des colonies de vacances.

Il aurait envie de passer son monitorat de ski pour être pluriactif l'hiver une fois installé.

Il a été recruté au lycée agricole en février 2006. C'est passé par la responsable du service emploi de la CA 73 et le lycée l'a rappelé juste après et ça a marché.

Il a été recruté dans le GE après avoir pris contact de nouveau avec la CA 73. Il a passé un entretien avec la responsable du service emploi (mais sans les adhérents du groupement !). Comme ça s'était bien passé au lycée (elle s'était renseignée), lui est allé visiter les fermes et ils l'ont pris. Ça s'est fait vite car un des éleveurs le connaissait déjà (voisin du lycée agricole chez qui il allait chercher du matériel qu'ils avaient en CUMA) et savait qu'il avait bien bossé au lycée. Il a eu une période d'essai de 6 semaines au cours de laquelle il est passé chez les trois éleveurs adhérents du groupement.

Il ne pouvait pas travailler sur la ferme de son oncle car elle n'est pas assez importante pour dégager un salaire d'ouvrier et voulait travailler, ne pas rester aide familial sur l'exploitation de l'oncle (voir autre chose, prendre des idées, mettre de l'argent de côté). Il ne voulait pas être vacher dans un service de remplacement (SR) et ne faire que traire sans avoir beaucoup de contact avec les gens. Le salariat individuel aurait pu être une option. L'important pour lui ce

n'est pas tant la ferme (moderne ou pas) mais la bonne ambiance. Ce n'est pas lui qui a choisi la formule GE mais on lui a proposé que cela à la CA 73 en pensant que ça lui correspondrait bien. Si ça avait été un SR il ne sait pas s'il aurait accepté.

Il s'est intéressé au salariat dans le cadre de son projet d'installation, pour multiplier ses expériences dans l'élevage et poursuivre ainsi sa formation technique et pratique. Au lycée agricole il a ainsi pu participer à des expérimentations et a beaucoup appris (il était présent et assistait dès qu'un intervenant extérieur venait : véto, inséminateur...), ils testaient plein de choses et dans le GE il voit différentes façons de travailler. Le GE lui a aussi permis de sortir des Bauges et de voir comment ça se passait ailleurs.

Emploi actuel

Alexandre fait plutôt le travail de la journée (travaux dehors) mais il a déjà fait la traite partout. Les éleveurs étant absent pour réunions en général ils peuvent quand même assurer la traite matin et soir et lui assure le travail de la journée en leur absence. Il fait très peu la traite et c'est plutôt dans le cas où les éleveurs s'absentent 2 jours d'affilé ou ont des réunions en fin de journée ou quand une réunion s'attarde (dans ce dernier cas, il commence à traire et les éleveurs prennent le relai quand ils arrivent).

De même du fait du GE « spécial gros mandats », il travaille plutôt pendant la semaine (que le WE ou pour remplacer des éleveurs qui partiraient en vacances) du lundi au vendredi et les horaires sont variables selon les éleveurs. Il fait une semaine à chaque fois chez chacun. Par rapport à son contrat de 39h par semaine il travaille en général moins en hiver et plus en été. Les comptes d'heures sont faits à la fin de chaque semaine et l'ajustement se fait plus en termes de compensation d'horaire à l'échelle de l'année que d'heures supplémentaires payées. Cet été il travaillera peut-être un peu les WE pendant les foins. Tout est consigné, marqué.

Il prend ses vacances pour travailler chez lui mais il se réserve quand même une semaine en août pour lui, pour partir. De même le WE il s'octroie une grasse matinée le dimanche matin, il souffle un peu plus le dimanche mais sinon le samedi il travaille aussi avec son oncle (« le samedi tourner en rond j'ai jamais fait » sauf exceptionnellement pour une virée avec des copains). Pour les foins à la Compôte il essaiera de prendre des jours et sinon s'il n'a pas trop de boulot, il montera les soirs après le GE.

Il a eu une période d'apprentissage pour connaître le fonctionnement de chacune des 3 exploitations mais ça a été assez vite fait, notamment pour le parcellaire (les éleveurs lui montrait en voiture, avant de partir, les champs et leurs limites et après il se débrouillait). Il arrive assez bien à mémoriser et s'il a un doute il redemande. Ils lui ont fait confiance tout de suite.

Les trois exploitations sont à 15-20 minutes de trajet de chez lui (il vient d'y avoir un changement suite aux élections Chambre : un éleveur qui n'a plus de responsabilités Chambre est sorti, c'était celui qui était le plus loin, et un autre est arrivé). Comme il travaille généralement la journée il avait été convenu dès le début qu'il prendrait ses repas sur place chez l'éleveur. Pour lui c'est mieux car plus convivial. Il est bien intégré dans les familles. Ils ont fait une fois un repas tous ensemble où son oncle était également présent.

Il a un contrat 39h, il ne se situe pas par rapport à la convention collective à l'échelon le plus bas, étant donné son expérience au lycée agricole mais il n'a pas su nous dire à quel échelon il était (ouvrier d'élevage ?).

Il bénéficie d'autres avantages :

- les repas de midi pris chez les éleveurs ;
- une indemnité forfaitaire mensuelle (150 €/mois) pour ses frais de déplacement ;
- 25 kg de pomme de terre de la part de l'éleveur qui est aussi maraîcher

- un des éleveurs va lui prêter son tracteur et une charrue pour le concours de labour.
- ils s'arrangent pour les horaires.

Alexandre discute avec ses patrons surtout de son projet d'installation (par exemple un éleveur venant d'acheter un matériel lui déconseille pour sa ferme car ça ne va pas comme il pensait...) et lui, il donne son avis sur des points de l'exploitation, sur des petites choses (par exemple sortir les bêtes à droite ou à gauche) mais pas tant sur les décisions stratégiques. Ils échangent entre eux mais peu sur la gestion et les décisions stratégiques.

Son travail est suivi au niveau des institutions. Une réunion a déjà eu lieu entre les membres du GE, la responsable du service emploi de la CA 73 et quelqu'un de Lyon. L'objectif était de savoir pour chacun les points positifs et négatifs, de confronter le point de vue du salarié et celui des employeurs sur certaines tâches, compétences... Il n'est pas ressorti de problèmes particuliers. Une prochaine réunion aura lieu en mai.

Dans le cadre du GE, Alexandre peut bénéficier de formations et va en faire, des formations plutôt techniques liées aux vaches (par exemple sur les rations...). Il souhaite également faire des stages de gestion pour mettre le nez dans les papiers. « C'est une entreprise, il faut savoir la gérer ».

Il est plutôt content et se trouve très chanceux de sa situation. Il pourrait rester salarié car c'est confortable mais il veut un chez lui. En effet, il pense qu'il est bien tombé au niveau du groupement car il est suivi, il peut faire des formations et voit pleins de choses différentes, et il prépare son projet avec eux. Les employeurs ne sont pas déçus qu'il arrête dans 2 ans car étant responsables professionnels ils œuvrent pour l'agriculture locale et sont plutôt contents qu'un jeune s'installe.

Il préfère les tracteurs mais le travail avec les animaux, si tant est que ce soit des vaches Tarines ne lui déplaît pas !!! même si au bout d'un moment la traite le « gonfle » et qu'il n'aime pas trop sortir le fumier à la brouette et aime moins aller au bois ou faire les clôtures barbelées.

Les difficultés liées à son emploi est que « ce n'est pas chez nous mais chez un patron ». Quand il repart le vendredi soir, il se sent un ouvrier. Lui aime bien s'investir et faire comme chez lui mais là il n'est pas chez lui. Il a peur de casser le matériel, il veut toujours que ce soit fait comme le patron voudrait que ce soit fait (et ça lui occupe l'esprit alors que chez lui, il fait et est sûr que c'est fait comme il veut alors que là il se demande toujours si le parc qu'il a fait par exemple c'était bien comme le voulait l'éleveur).

Ce genre de travail nécessite de s'adapter au rythme de chacun, à ses façons de voir, de faire (par exemple certains veulent que le travail se fasse vite d'autres préfèrent qu'il prenne son temps et qu'il n'y ait pas de casse de matériel). Lui a son style de travail mais essaie de l'adapter en fonction de chacun.

Perspectives d'avenir

Il va continuer au GE jusqu'à ce que l'éleveur (dont il reprend la ferme) parte en retraite et l'appelle pour faire le stage pré-installation (c'est calé dans 2 ans environ). Son oncle l'appelle tous les jours, il a hâte qu'Alexandre s'installe et qu'ils travaillent tous les deux.

Pour lui pour faire un GAEC familial il faut vraiment être sûr car si ça ne marche pas c'est la famille. Avec son oncle ils s'entendent très bien au niveau du travail. Par contre ils n'ont pas les mêmes vues sur la vie à côté. Quand Alexandre sera installé, il compte bien continuer à faire un peu relâche le dimanche. Il préfère travailler régulièrement toute l'année et prendre 2 à 3 semaines de vraies vacances. Il pense qu'il ne pourra guère prendre de vacances pendant les deux années suivant l'installation, par contre au-delà il souhaite avoir une semaine au ski

l'hiver et une à deux semaines l'été à la mer. Son oncle, quant à lui, ne prend pas de vacances (2 semaines de vacances depuis 1988 : sa femme part seule avec les enfants), mais il est averti qu'Alexandre en prendra (il est habitué à avoir des vacances contrairement à son oncle, de plus il est persuadé qu'après une bonne coupure on travaille encore plus efficacement).

Il ne connaît pas vraiment d'autres salarié dans les Bauges, mais parmi ses amis il en a qui sont en cours d'installation ou déjà installé et qu'il voit régulièrement.

Il compte bien fonder une famille. Il veut faire son projet sans barrière et s'il trouve quelqu'un, il sera prêt à faire des concessions mais sans changer l'objectif principal qui pour lui est de s'installer avec son oncle. Si elle est prête à suivre ce qu'il veut faire ce serait encore mieux. Ca lui fait un peu peur car être agriculteur une fois les premiers temps de folklore passé, ça repousse les filles et une fois installé quand il sera dans son truc trouvera-t-il quelqu'un ? Il a beaucoup d'amis, notamment un qui vient de s'installer qui en parle tout le temps et ai en train de « flipper », il n'a pas pris les aides JA et se pose des questions car il ne veut vraiment pas finir vieux garçon.

Philippe : vacher de remplacement en Savoie

Illustration d'un cas de salarié partagé dans le cadre d'un groupement d'employeurs à vocation de remplacement

Attaché à un Service de remplacement, son travail consiste à se substituer aux agriculteurs adhérents pendant leurs vacances, lorsqu'ils sont en réunion professionnelle, et surtout, lorsqu'ils sont malades et/ ou accidentés. Il travaille selon un planning que le service établit.

Il nous avait été présenté la veille, au cours d'un entretien avec un autre salarié agricole, comme « l'homme le plus heureux des Bauges ». Nous sommes arrivées à la fin de la traite, un peu avant 8 heures, au GAEC du printemps où il devait venir faire des parcs, ce jour-là. Il était entendu qu'il arriverait un peu plus tôt que son horaire habituel et commencerait son travail un peu plus tard, après l'entretien. L'un des associés du GAEC, tout en nous faisant couler un café pour agrémenter notre entretien, nous a conseillé de l'appeler, voyant qu'à 8h05, Philippe Bocon-Doure n'était pas encore là. Et de fait, il avait effectivement oublié le rendez-vous. Un coup de fil plus tard, il nous rejoignait, le temps de parcourir les 12 kilomètres qui séparent l'exploitation de son domicile...

« Je suis monsieur Bocon-Doure Philippe. Je suis né à Jarsy, une commune voisine à 15 kilomètres... », commence-t-il, après que nous lui avons demandé de se présenter. Il donnait ainsi sans tarder une information essentielle non seulement de son identité mais aussi de sa réussite professionnelle : il est du coin. Alors que son épouse, qui travaille à Chambéry, et dont il a trois enfants de 7 à 17 ans, est alsacienne, lui est non seulement d'ici mais aussi du métier. Après un BEPA au lycée agricole de la Motte Servolex, il envisage de reprendre la (petite) exploitation de son père ...

Diplôme : BEPA agricole au lycée agricole de Chambéry, préfecture de Savoie, à 50 minutes.

Tâches confiées : Polyvalence totale. Prend la responsabilité d'appeler le vétérinaire s'il l'estime nécessaire.

Situation familiale : 46 ans, marié, 3 enfants

Salaire : Selon convention collective + ancienneté des 10 ans et bonification supplémentaire

Contrat de travail : 35 heures, salaire mensuel, en principe ne travaille pas les jours fériés, jamais à Noël, ni le jour de l'an et pas plus de deux dimanche par mois, jamais de suite.

... (« Mon père avait très peu de vaches. J'ai remonté un peu l'exploitation »). Mais il ne peut toucher la DJA car il a mis à son nom toutes les terres de son père. Sans la dotation, l'aventure lui paraît risquée : « Seulement c'était trop juste financièrement, sans la dotation, ça passait

pas. J'avais du matériel assez âgé. Il fallait que je change trop..... C'était trop, trop risqué. Sur le plan, ça passait, sur le papier, mais autrement... J'ai pas voulu risquer le coup donc j'ai arrêté. »

Il devient alors bûcheron salarié pendant 5 ans, puis entre au Service de remplacement, à la faveur d'un concours de circonstance. Il n'a plus d'emploi, le Service n'a plus de salarié ; il croise alors la personne du SR chargée du recrutement – « Elle me connaissait un peu avant, quoi » – qui lui demande s'il ne veut pas entrer au Service. L'affaire est rapidement conclue (« D'un côté, il fallait que je trouve du travail. De l'autre, c'était mon boulot. J'étais salarié. ça me plaisait. Et voilà. »). Et il commence alors sa carrière de vacher de remplacement, d'une façon qui (lui) semble toute naturelle.

Une carrière de vacher de remplacement

Car c'est bien une carrière que Philippe Bocon-Doure effectue au sein du service de remplacement depuis avril 1994. Comment est-il lui, resté 13 ans à un poste – qu'il n'envisage d'ailleurs pas de quitter – caractérisé en général par une forte mobilité, au demeurant problématique. Cela tient à plusieurs raisons. D'une part, son ancrage dans le milieu et son expérience d'agriculteur : « Bon, j'étais du métier, j'avais fait ça pour m'installer » ; ensuite, les liens d'interconnaissance qu'il entretient avec ses « employeurs » (« Et puis c'est vrai que je connaissais tous les gars »). « Les gars » sont des agriculteurs le plus souvent de sa classe d'âge qui le considèrent comme un pair et non pas comme un employé. Leur relation n'a pas évolué avec son statut de vacher de remplacement (« je casse pas la croûte tout seul dans un coin. Je vais chez le gars [pour qui il travaille]. Partout c'est comme ça. Le matin, après la traite, c'est le casse croûte ». Le partage du repas, en cas de journée continue, témoigne d'une relation excédant le strict cadre professionnel, mais en même temps indemne de paternalisme. De fait, Philippe Bocon-Doure n'est pas dans une relation salariale classique : « On n'a pas une relation « patron-ouvrier », on discute de tout. On parle vraiment en copain. Bon, on bosse mais y'a pas une relation stricte. On veut s'arrêter boire un coup, on s'arrête boire un coup. On veut discuter, on discute....je dis pas, je vais chez mon patron, je dis, je vais chez Frénod, chez Pavy.... »

Cette étonnante stabilité professionnelle tient également à sa souplesse et sa capacité d'adaptation, qualités indispensables pour « rester » dans ce métier : « gars et puis je pense que je suis assez souple.... Les gens font d'une certaine façon, je ne cherche pas à brusquer les choses. J'essaie de m'adapter à l'exploitation...Je pense que c'est une chose qu'il faut faire. Pas essayer de vouloir tout changé d'un seul coup. [...] moi avant j'avais l'habitude de faire anciennement.... C'est vrai, les gens par ici, y'en a deux trois qui font traditionnellement, quoi. Mais je veux dire, c'est dans la tradition boujue. J'ai pas eu de mal à m'adapter à ça. » Sa capacité d'adaptation ne renvoie pas uniquement à sa faculté de se caler sur les pratiques propres, les bâtiments, matériels et les animaux de chacun de ses employeurs, elle renvoie aussi à une faculté de coller aux réalités du travail agricole, notamment en terme de rythme...En effet, Philippe Bocon-Doure est un salarié agricole aux 35 heures qui « ne regarde pas [ses] heures. [...] S'il faut donner un coup de main, de collier, au foin par exemple. Bon ils peuvent compter sur moi. On s'arrange après pour être rétribué, c'est une chose après. Mais si par exemple un soir, il faut donner un coup de collier, y'a pas de problème je suis là. Je suis pas un ouvrier qui regarde la montre et qui part. Je sais ce que c'est d'avoir été agriculteur. J'y ai fait, je sais qu'il y a des imprévus et ça, j'accepte. D'un autre côté, ils me le rendent bien.... ». Rien n'est noté ou consigné, tout reste « entre eux », selon une relation de confiance forte de 13 années de bons, loyaux et constants services de remplacement. Durant sa carrière, il ne s'est arrêté que deux fois et encore quelques jours à peine : pour une blessure accidentelle au travail et ...la grippe. Si ce vacher de remplacement s'efforce d'être disponible et arrangeant, la souplesse est également de mise chez ses

employeurs lorsqu'il a besoin de prendre un jour, de venir plus tard tel autre... Tout se passe à l'amiable. En revanche, les jours travaillés supplémentaires sont soit facturés, soit récupérés selon ses souhaits (« J'ai toujours quelques jours d'avance »).

Il exerce son métier dans toute la diversité des tâches qui font le métier d'agriculteur, à l'exception des prises de décisions. Il est cependant parfois consulté, donne son avis spontanément, incite au changement tel employeur, mais, ainsi qu'il le reconnaît, « souvent, les bons conseillers ne sont pas les payeurs.... ». La large palette des tâches qui lui sont confiées lui convient bien (« J'aime bien changer. »). Il n'a jamais suivi de formation (« Ça tombait toujours mais ») mais n'exclut pas d'en suivre, notamment autour du parage des pieds. Certes, un pédicure bovin – passé lui-même par le SR, « très bien vu » – visite régulièrement les élevages du Massif, mais une formation lui permettrait d'acquérir une autonomie, qu'il relativise aussitôt (« ça me dirait bien de voir le parage des pieds... S'il y a une vache boiteuse dans le troupeau si je suis tout seul, ça serait pas mal que je sache le faire. Mais si elle boite trop, je fais venir le véto. Tout seul, c'est pas facile non plus ! Si y a des cages de contentions, encore ça peut se faire... ». Il « aime autant » travailler en doublage, plutôt que tout seul – comme c'est le cas lorsqu'il fait des remplacements pour cause de vacances. Il lui faut réfléchir pour trouver une tâche qu'il n'aime pas trop. Tout juste reconnaît-il, mais encore au conditionnel : « Le plus dur, ça serait encore les foin. Dans les tracteurs enfermés dans ces cabines. Vous avez chaud... J'aime autant tronçonner. Ça ils le savent. Je le fais s'il faut le faire. Mettre en balles rondes, je ne l'ai jamais fait. Mais si un jour, il faut le faire, je le ferais. » Et c'est bien cette polyvalence – ici valorisée et valorisante – ajoutée à sa discrétion et ses capacités d'adaptation, qui en font la « perle rare ».

Christophe : savoyard des Bauges

Illustration d'un cas de salarié individuel à temps partiel

Je me prénomme Christophe. J'ai 39 ans, je suis célibataire, salarié en exploitation agricole et dans une fromagerie. Ma grand-mère avait quelques vaches et des génisses en pension l'hiver, tout en tenant un café restaurant dans les Bauges (Savoie). Après une formation en horticulture dans un lycée agricole (niveau BEPA), j'ai travaillé dans un centre de vacances, comme aide-cuisinier et à l'entretien, mais je souhaitais retrouver le monde agricole, même si je n'ai pu m'installer à mon compte, handicapé par une allergie au foin et par la petite dimension de l'exploitation héritée de ma grand-mère.

Embauché il y a cinq ou six ans dans une fromagerie coopérative qui est installée sur ma commune et fonctionne en gestion directe sous la responsabilité des quelques agriculteurs qui y livrent leur lait (selon la pratique des anciennes fruitières de ces régions de montagne), j'ai obtenu de n'y travailler qu'à trois quarts de temps lorsqu'un éleveur de la commune, que je connais depuis toujours, m'a demandé de traire ses chèvres (il a aussi un troupeau de vaches et il transforme lui-même ses produits). Cinq ou six jours par semaine, je nourris et traie les chèvres (des chamoisées), soit huit ou dix heures par semaine, parfois le dimanche lorsque mes patrons s'en vont. Les chèvres étant taries en juillet août, je participe aux foin ou je traie les vaches laitières lorsque mon employeur est lui-même pris par les foin.

Mon salaire est fondé sur la convention agricole relative à ma fonction et s'y ajoute l'ancienneté. Je travaille de 37 à 39 heures au total et je dispose de cinq semaines de congés payés. Je prends quinze jours en septembre pour aller vendanger en Bourgogne chez des amis (dont j'ai fait connaissance lorsqu'ils sont venus dans ma commune pour un séjour de ski). Les vacances coïncident chez mes deux employeurs, sauf pour une semaine sur cinq, où je ne suis pas entièrement libre. Pour les chèvres, j'embauche à 6h30 et je finis vers 8h ou 8h30 et je reviens chez moi prendre mon petit-déjeuner avant d'aller travailler à la fromagerie, qui est de

l'autre côté de la rue. J'ai de bonnes relations avec mon employeur mais je ne participe pas à la vie familiale. Je n'ai jamais eu à faire de stages. Je n'ai heureusement pas subi d'accident du travail et je n'ai pas de contact particulier avec d'autres salariés agricoles.

Je suis conseiller municipal de ma commune (370 habitants mais aussi 4000 lits du fait de la station de ski et une centaine de petits chalets, souvent loués à l'année ou achetés car beaucoup de personnes travaillant à Chambéry en font désormais leur domicile principal).

J'aime mon travail pour sa diversité (à la fromagerie, j'occupe plusieurs fonctions car nous sommes tous polyvalents, sauf le chef fromager) et je n'ai pas l'intention d'en chercher un autre. J'aime aussi m'occuper de mon jardin et le champ labouré (avec le matériel de mon employeur) que vous voyez derrière moi est destiné à être planté en pommes de terre. J'entretiens aussi avec beaucoup de plaisir notre espace familial et ses abords. Plus tard, j'envisage de réduire mes activités salariées, car je contribue aussi aux tâches qu'implique la tenue du café restaurant hôtel familial, et je commencerai alors par renoncer à mon travail en exploitation. Dans l'ensemble, je me sens bien dans mon travail et dans mon mode de vie.

3- Sénégal

3.1- Préalable

Trois portraits de salariés ont été effectués à Boulal qui est un des sites étudiés dans le cadre de ADD Trans. Les deux premiers portraits réalisés concernent deux types de salariat recensés au Ferlo : gaynako (portrait de Moussa Sow), et sourgha (portrait de Boucar Kâ). Le troisième décrit un individu pluriactif qui est à la fois agropasteur, saardi et gaynako (portrait de Diengoudi Kâ).

3.2- Portrait

Moussa Sow : un jeune gaynako

Illustration d'un cas de salarié saisonnier

Je m'appelle Moussa Sow. J'ai 19 ans. Je suis originaire de Gassane qui se trouve dans le Djoloff (département de Linguère). Orphelin de père et de mère, je vis avec mes grands parents qui sont devenus mes tuteurs. Je suis célibataire. Je n'ai bénéficié d'aucune instruction ayant un rapport avec l'écrit. J'ai appris le métier d'éleveur sur le tas en participant à l'entretien du troupeau familial. Parmi toutes les possibilités qui m'étaient offertes, j'ai choisi de devenir éleveur. Au début, compte tenu de la pénibilité du métier d'éleveur, ma mère souhaitait que je me rende à Saint Louis (deuxième ville du Sénégal) pour y exercer le métier de pêcheur ou travailler dans les transports en commun. Elle pensait que ces métiers étaient moins exigeants physiquement. Seulement, après avoir vu mes congénères se réaliser dans l'élevage, j'ai été tenté par ce métier que je pense connaître pour y avoir baigné depuis mon enfance. De plus, j'ai la ferme volonté d'y arriver car j'ai la conviction que l'élevage constitue le plus sûr et rapide moyen d'être autonome. Je pense qu'avec un cheptel de petits ruminants comprenant 10 femelles, je pourrais m'en sortir. De son vivant, ma mère m'avait offert une brebis. Par la suite, j'ai consacré une partie de mes salaires à l'achat de deux autres brebis. Actuellement, mon cheptel de petits ruminants compte 7 brebis. Mon objectif n'est que partiellement atteint. Mes animaux se trouvent actuellement à Gassane, mon village natal.

Pour y arriver, je continue de travailler. J'ai rencontré mon employeur actuel Kelly Sadio Kâ (le président de la communauté rurale de Boulal) par l'intermédiaire de son fils Habib Kelly. J'ai croisé ce dernier par hasard au forage de Lol Lol où je m'étais rendu pour travailler avec

des transhumants qui sont de gros pourvoyeurs d'emplois durant cette période de mobilité. Ne les ayant pas trouvés au lieu indiqué, je me suis retrouvé dans ma situation initiale de chercheur d'emploi. C'est là qu'Habib Kelly, qui connaissait bien ma famille, m'a embauché. Je devais l'aider à conduire et à entretenir son troupeau d'ovins lors de son déplacement vers le forage de Mbousobé qui se trouve à mi-chemin entre Dahra, ville moyenne qui a le plus gros marché de regroupement de la zone et Boulal, qui est une localité pastorale. Il m'a proposé un salaire mensuel de 15 000 FCFA⁶⁷ en plus, j'étais nourri, logé et habillé. Le contrat avec Habib Kelly a duré quatre mois jusqu'à la saison des pluies. C'est durant cette période que j'ai fait la connaissance de Kelly Sadio Kâ, le père de Habib Kelly et qui est devenu mon employeur par la suite. Mon travail avec Habib Kelly s'est arrêté par la volonté unilatérale de mon employeur qui a invoqué mon manque d'efficacité. Seulement, je ne suis pas dupe. J'ai bien compris que c'était un prétexte car avec l'avènement de la saison des pluies et le retour des pâturages abondants, il s'avérait qu'il n'avait plus vraiment besoin de moi. Cette situation ne m'a pas dérangé ni découragé outre mesure. Conscient de mes qualités de berger et surtout motivé par mon objectif de me constituer un troupeau, je me suis immédiatement remis à la recherche d'un travail du même type en dépit des réserves émises par mes tuteurs qui se souciaient de mon jeune âge et de mon pseudo manque de connaissance des autres zones du Ferlo. Cela ne correspondait pas à mon désir ni à ma volonté d'autonomie qui pour moi, passait par l'accumulation financière en vue de posséder un troupeau de petits ruminants. La fin de mon contrat avec Habib Kelly a coïncidé avec le souhait de Kelly Sadio de recruter un berger. Celui-ci m'a proposé de devenir son berger. Je devais m'occuper de la conduite de ses petits ruminants notamment des ovins. Après concertation, mes tuteurs, Kelly Sadio et moi, sommes tombés d'accord sur une durée de 6 mois avec une contrepartie monétaire de 20 000 FCFA mensuels versée à terme (soit 120 000 FCFA) et en nature (nourriture, hébergement, habillement et effets de toilette). Nous nous sommes également entendus sur les tâches à exécuter et les cadences de travail à respecter.

Ma journée type commence aux aurores. Levé à 6h00 du matin, je fais ma toilette puis conduis les animaux vers 6H30 pour leur premier repas. Vers 7H30, je reviens au campement pour me restaurer ensuite, je repars chercher les animaux vers 8H30 pour les abreuver avec l'aide d'un sourgha installé au campement. Après cela, je reconduis les animaux en brousse tout en restant aux alentours du campement. Je ne me hasarde pas au-delà de 3km à la ronde pour pouvoir

⁶ Au Sénégal, le coût de la main d'œuvre est, en principe, régi par la LOI N° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail. Les principales dispositions sont les suivantes :

- le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est de 209,10 FCFA l'heure. Pour la plupart des conventions collectives, le salaire mensuel de la première catégorie est d'environ 47 700 FCFA pour 173 heures 33 de travail par mois;
- le salaire minimum agricole garanti (SMAG) pour les travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées est de 179,91 FCFA l'heure;
- majoration pour heures supplémentaires : la durée légale de travail hebdomadaire est fixée à 40 heures. Les heures accomplies au delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration fixée comme suit :
 - 15 % de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure;
 - 40 % au delà de la 48^{ème} heure;
 - 60 % pour les heures de nuit (22 h à 5 h du matin) et les jours fériés;
 - 100 % pour la nuit du jour férié.

Pour certains secteurs d'activités (agriculture, commerce, hôtellerie) ou professions (chauffeurs, gardiens, gens de maison), un régime d'équivalence permet d'allonger la durée du travail sans majoration de salaire.

- Salaires catégoriels : les minima de rémunération brute sont définis par catégorie dans les conventions collectives professionnelles.

⁷ 1 EURO = 655,957 FCFA (parité fixe)

effectuer les allers-retours nécessaires entre la brousse et le campement. Je reste avec les animaux jusqu'à 14h puis reviens au campement pour déjeuner et abreuver à nouveau les animaux. Après le repas, je retourne en brousse et ne reviens que le soir aux alentours de 19h-20h. Là, je finis ma journée de travail. Je travaille 7 jours sur 7. Je ne bénéficie pas de jours de congés qui ne sont d'ailleurs pas prévus dans le contrat avec Kelly Sadio. Je peux, sans abuser évidemment, demander l'autorisation de m'absenter temporairement. Mais, jusque-là, je n'ai pas eu à formuler une telle demande.

Je continue d'apprendre mon métier. Même si pour la conduite technique et l'organisation du travail, mon employeur m'a initialement briefé sur ses attentes en termes de tâches et de cadences, il m'a accordé une relative autonomie de décision. Cependant, avant d'appliquer quoi que ce soit, je me réfère préalablement à mon employeur qui reste finalement le décideur en dernier ressort. Malgré mon jeune âge, je bénéficie de la confiance de mon employeur actuel même si le contrat qui m'a lié avec son fils Habib Kelly s'est achevé avant terme. Je me plie à une discipline rigoureuse en m'adaptant en permanence aux exigences de mon employeur (pas de sortie, pas de congés etc.).

Je me définis comme un gaynako car je suis peul et je ne travaille que pour un employeur unique qui est également un gros éleveur peul.

Boucar Ka : un sourgha

Illustration d'un cas de salarié individuel

Je me prénomme Boucar Ka et j'ai 30 ans. Je suis marié et père de deux enfants. Je n'ai pas beaucoup d'instruction formelle mais j'ai suivi quelques cours d'alphabétisation en peul. En dehors de l'élevage, je n'ai jamais exercé une autre activité économique. Je suis de Mboussobé, un forage situé à mi-chemin entre Boulal et Dahra.

J'ai d'abord été chez mon père qui était éleveur. J'ai participé à la gestion et à la conduite du troupeau familial. Suite au décès de mon père, il y a 8 ans, j'ai hérité de 6 bovins que j'ai vendus au fur et à mesure pour financer mes distractions de jeunesse. Mon insouciance m'a poussé à dépenser exagérément le patrimoine familial que j'avais reçu. Je reconnais avoir dilapidé ma part. Par la suite compte tenu de mes besoins, je me suis mis à chercher des sources de revenus. J'ai donc commencé à proposer mes services en tant que berger. En l'espace de deux ans à peine, j'ai eu des relations salariales avec des marchands de bétail et j'ai travaillé autour des forages (Lindé et Lolol) comme chargé de l'approvisionnement en eau des campements alentours.

Ces différents contrats m'ont amené à travailler avec des individus qui spéculaient sur les animaux. Ce ne sont pas réellement des éleveurs au sens courant et local du terme, mais des investisseurs qui achètent des animaux pour les engraisser et les revendre lorsque le marché leur semble favorable. J'ai débuté à Mboussobé pour le compte d'un dioula (commerçant de bétail) wolof appelé Ousmane Seck. C'était un commerçant qui empruntait de l'argent auprès des mutuelles de crédit, achetait des animaux, les nourrissait et les entretenait avant de les céder notamment durant les fêtes de tabaski⁸. Mon employeur me considérait comme un saardi (appellation wolof de gaynako) même si je ne travaillais que pour lui et pour personne d'autre. Mes tâches consistaient à conduire et à entretenir le troupeau. Pour ce travail, j'étais rémunéré en espèces (27500 f Cfa par mois) et en nature (nourriture, thé, habillement). J'ai contracté

⁸ La fête de la Tabaski est une fête musulmane (Aïd El Kébir) pendant laquelle il est recommandé de procéder au sacrifice de moutons. C'est un moment apprécié par des spéculateurs qui achètent des moutons pour les revendre.

verbalement avec mon employeur pour une durée contractuelle de 6 mois. Toutefois au bout de 5 mois et demi, au fur et à mesure des ventes, j'ai constaté que j'avais de moins en moins de travail à effectuer. Cependant, lorsque mon employeur a conditionné la poursuite de notre collaboration à une baisse de mon salaire, je lui ai opposé un refus.

Suite au contrat inachevé avec Ousmane Seck, j'ai rencontré d'autres commerçants maures vers Linguère (petite ville du Ferlo). Nous sommes tombés d'accord sur une durée de trois mois mais les conditions de rémunération monétaire étaient légèrement en deçà des précédentes (25000 FCFA mensuels). A la fin du contrat, j'ai unilatéralement décidé d'arrêter car estimant que les conditions de travail étaient intenables (nourriture insuffisante, cadences infernales, absence d'autonomie de décision, manque de considération de la part des employeurs etc.). A titre d'exemple, l'objectif d'avoir des moutons bien nourris amenait mes employeurs à exiger de moi de les conduire aux pâturages en milieu de nuit sous prétexte que les animaux étaient censés mieux profiter de l'herbe à ces instants. Malgré mes désillusions avec mes employeurs maures, je me suis engagé à nouveau avec d'autres commerçants ... maures. Ceci pour une durée de 3 mois à 25 000 FCFA mensuels en plus des avantages usuels. Je suis resté jusqu'au terme du contrat mais je n'ai pas voulu poursuivre avec eux. J'ai du mal à ne pas généraliser mon jugement sur les comportements des employeurs maures. En effet, mes appréhensions vis-à-vis des employeurs maures se sont vérifiées. Je crois pouvoir discerner les types de salariat en fonction de l'origine ethnique des employeurs. J'observe que les Peuls et les Wolofs offrent des conditions d'embauche meilleures que celles des maures. En effet, chez les Wolofs et les Peuls, les tâches sont à exécuter dans la journée alors que chez les Maures, le salarié est un homme à tout faire de jour comme de nuit. De plus, l'intégration aux collectifs sociaux est plus marquée chez les Wolofs et les Peuls alors que chez les Maures, le salarié n'est jamais considéré comme un membre de la famille (par exemple, il mange toujours seul, dans son coin).

Notre entretien d'aujourd'hui coïncide avec mon premier jour d'embauche chez Kelly Sadio Kâ (ndlr : le même employeur que le jeune gaynako Moussa Sow). Il m'a recruté pour que je remplace le berger actuel (ndlr : il parlait toujours de Moussa Sow). Je suis un gaynako car je connais mon métier et je suis un bon éleveur. En même temps, si je trouve une autre activité me permettant de sortir de ma condition d'éleveur, je n'hésiterai pas. Je serais très heureux, par exemple, de pouvoir émigrer vers d'autres lieux.

N.B./ Toutefois, durant notre séjour, nous avons remarqué que son employeur qui nous a conseillé de l'interviewer, le considère comme un sourgha, homme à tout faire, en milieu pastoral. Il se prend quand même pour un gaynako du fait sûrement de la noblesse du terme.

Diengoudy Ka : un pluriactif

Illustration d'un cas de salarié individuel saisonnier

Mon nom est Diengoudy Ka et j'ai 43 ans. D'un premier mariage, j'ai eu un fils qui a actuellement 22 ans. J'ai divorcé puis me suis remarié en 1983. Je reste monogame. Je suis le père d'autres enfants : 4 filles et 2 garçons. Je suis originaire de Boulal où je vis avec toute ma famille. Je n'ai reçu aucune formation mais j'arrive à me débrouiller avec quelques bribes de français. J'ai toujours exercé le métier d'agriculteur en même temps que d'autres activités économiques. Je possède une dizaine de chèvres que j'élève moi-même. Depuis trois ans, je travaille aussi comme intermédiaire dans les marchés de bétail (Dakar, Mbirkilane etc.) notamment à l'occasion des grandes fêtes (Aid El Kebir et Magal de Touba⁹).

⁹ Le Magal de Touba est une commémoration religieuse édictée par Cheikh Ahmadou Bamba : chef d'une des plus grandes et dynamiques confréries du Sénégal : les Mourides. Cette commémoration draine vers la ville de Touba tout ce que cette communauté compte de fidèles dans le monde entier. De nombreux marchands de

En 1997, j'ai travaillé comme saardi à Lowel, un des quartiers de la ville de Touba. Je m'y suis occupé des animaux de divers propriétaires qui me rémunèrent 150F CFA/mois/petit ruminant et 500 FCFA/mois/bovin. A cette époque, je suis allé à Touba avec mon épouse et 3 vaches que m'avait gentiment prêté la famille de Madame Diary Kâ, qui m'a toujours soutenu matériellement. Mon épouse s'occupait de la traite des trois vaches empruntées et revendait le lait sur les marchés. Quant à moi, je suis resté berger salarié. A chaque magal, je me rends immuablement à Touba pour travailler comme intermédiaire et vendre des animaux. Je suis revenu à Boulal où j'ai recommencé à exercer mon métier d'agriculteur.

Le décès du mari de Diary Kâ le 18 octobre 1999 a été un tournant marquant dans mes rapports avec cette dame que je considère comme une grande bienfaitrice. Parallèlement à mon métier d'agriculteur, je me consacre aux animaux de Diary Kâ pendant les deux mois par an environ que dure la transhumance de ses animaux en saison chaude. Cette transhumance a lieu tous les ans (mai – juin) un peu avant les premières pluies¹⁰. Pendant cette période, je deviens un véritable gaynako. Je travaille exclusivement pour elle. Je suis toujours accompagné par son gendre. Nous nous chargeons de la conduite, de l'entretien et de la surveillance des troupeaux de jour comme de nuit. A moi, les tâches du jour et à lui, celles de la nuit. La gestion des troupeaux est préalablement déterminée par la propriétaire. C'est également elle qui fixe avec nous la feuille de route, choisit les dates de départ en transhumance, fournit l'argent de nos dépenses d'entretien et provisionne l'argent nécessaire aux paiements de l'abreuvement des animaux à chaque étape de la transhumance.

Depuis que je travaille pour elle, je reçois forfaitairement 20 000 FCFA quelle que soit la durée du travail effectué. En plus de cette rémunération monétaire, elle m'assure la nourriture, mon habillement et d'autres petites dépenses de fonctionnement. Notre contrat est tacitement reconduit chaque année.

Mes rapports avec Diary Kâ sont empreints de confiance totale et de fidélité inébranlable. Il ne m'est jamais venu à l'esprit de négocier quoi que ce soit. Je lui laisse libre appréciation de ce qu'elle peut ou veut me donner. Je me débrouille ensuite pour joindre les deux bouts. Je sais aussi que je pourrai toujours compter sur elle en cas de coup dur.

Entre une agriculture soumise à de nombreux aléas et la recherche de travail d'intermédiaire dans les grands marchés, j'ai une nette préférence pour l'agriculture qui me permet à la fois d'être auprès de ma famille et assure la consommation en céréales de ma famille. Je souhaite réellement pouvoir continuer à faire prospérer mon exploitation agricole et investir dans un troupeau dans la mesure du possible. Au delà de tout, je prie Dieu de rendre encore vivaces les rapports que j'entretiens avec Diary Kâ à qui je voue une fidélité sans borne.

4- Brésil

Portraits du Roraima

João Batista das Neves Junior

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda São Paulo, commune de Mucajái (à 100 Km de Boa Vista – Roraima)

bétail inscrivent cet événement dans leurs agendas pour y écouler leurs animaux et des produits dérivés de l'élevage. La ville de Touba se situe une soixantaine de kilomètres de la ville de Dahra qui est l'une des portes d'entrée au Ferlo.

¹⁰ Cette transhumance tardive à la rencontre du front des pluies porte le nom de polinaaji

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

La propriété se trouve dans la commune de Mucajái, à deux kilomètres du village de Roxinho, à 50 Km du centre de la commune et à 100 Km de la capitale de l'Etat, Boa Vista. Elle est située sur une zone de transition entre les biomes du cerrado (cultivé) et de la Forêt, avec cependant plus de caractéristiques forestières. Sur un total de 960 ha, elle possède 375 ha de pâturages divisés en 24 lots, dont l'organisation privilégie un accès à l'eau pour le bétail. Ces pâturages sont constitués par des espèces de brachiaria (55% de 'braquiarão' et 45% de 'quicuío' amazonien) et ont été plantés sans grande déforestation. La propriété a été acquise par l'actuel propriétaire il y a un an et demi, après que son père ait vendu ses terres dans la zone du cerrado (cultivé) et ait distribué le produit de cette vente à ses enfants.

Infra-structure : un corral avec une balance et un couloir de contention, une étable, une maison attenante bien construite et bien entretenue, pour le gérant et le vacher, un hangar à machines et équipements, un tracteur, une faucheuse, un plantoir hors-service et une fourragère fixe.

Troupeau : près de 85 génisses d'un an, inséminées avec l'aide du propriétaire, et 370 mâles d'engraissement – 120 bœufs gras ont également été vendus il y a deux mois. La propriété a aussi six chevaux de charge et près d'une trentaine d'ovins dont l'activité n'est pas considérée comme lucrative. La propriété n'a ni volailles ni porcs.

Plantations : la propriété n'a qu'une faible surface plantée en maïs à usage interne. Les graines ont d'ailleurs été obtenues par l'intermédiaire des programmes gouvernementaux de distribution.

Trajectoire de vie

João est originaire de Roraima, de la commune de Amajari, il a actuellement 60 ans. Il n'a été qu'à l'école primaire (CM2). Son père est venu de l'Etat du Paraíba, Nordeste brésilien, pour travailler en Amazonie comme seringueiro. Il a ensuite migré vers Roraima où il a d'abord travaillé dans des fazendas pour ensuite occuper des terres d'élevage qu'il avait acquises alors qu'il était encore employé, ce qui était, et est encore, assez commun dans les 'cerrados' de Roraima. João est né d'un deuxième mariage en 1947. A l'âge de 8 ans ses parents se sont séparés et il est resté avec sa mère et cinq frères, tous plus petits que lui, dans la propriété où se trouvaient 200 têtes bovines. A 14 ans (1961) son père est revenu après le décès de sa mère, mais il n'a pas voulu qu'il le prenne en charge avec ses frères, considérant qu'il leur serait difficile de vivre avec d'autres frères et sœurs nés d'autres unions. Il s'est donc occupé de ses frères avec une jeune fille employée par son père, qu'il n'a plus vu que lors de rares occasions. Etant donné que la propriété était éloignée de la ville la plus proche, le bétail ne pouvait être vendu que pendant la saison des pluies, période où de petits bateaux marchands passaient pour vendre des marchandises qui n'étaient pas produites par les colons. Il a commencé à négocier lui-même le prix des bêtes. Il n'a pu étudier qu'un an avec un professeur particulier, et, alors qu'à l'âge de 13 ans ses parents l'avaient envoyé étudier dans la capitale (Boa Vista) sa mère est décédée, pendant ses vacances. Il a donc dû rentrer pour s'occuper de ses frères. Lors de sa dix-septième année (1964) son père est mort et il a continué à s'occuper de la propriété et de ses frères jusqu'à l'âge de 20 ans (1967), année de son mariage. La famille a alors vendu le bétail et les bénéfices ont été partagés entre les frères. Il est parti à la recherche de terres pour élever ses animaux. Il a laissé l'un de ses cousins s'en occuper pour pouvoir travailler comme vacher dans une fazenda. Il y est resté jusqu'à ce qu'une importante épidémie de malaria l'oblige à rentrer et à se mettre à son compte. En 1978, il a perdu son fils dans un accident, ce qui a structuré sa famille. Il s'est alors séparé et est resté 4 ans au chômage et sans activité fixe.

En 1982, il a été engagé dans une fazenda où il est resté sept ans et demi. Il est alors parti travailler dans la propriété du père de son ex-femme. Il y est resté jusqu'en 2005, année où il a été embauché dans cette propriété appartenant au fils de son ancien patron.

Revenus

En ce qui concerne les revenus, il raconte que, historiquement, dans toutes les propriétés où il a travaillé, il a toujours été payé en nature, avec des produits alimentaires, et avec un quart de la production des femelles nées dans l'année, lorsque le troupeau était important, ou un quart de la production de tout le troupeau si celui-ci était petit. Il a ainsi pu, comme son père avant lui, constituer un petit troupeau bovin. Il ajoute que quand ils ont travaillé dans des fazendas où il y avait plus de bêtes, le système était plus avantageux.

Actuellement, il gagne 1,5 salaire minimum, car la propriété n'a pas beaucoup de têtes. Toutefois, il continue à recevoir un quart des génisses nées dans l'année. Pour ce qui est de ses vacances, il ne les prend pas à des périodes fixes, mais chaque fois qu'il le veut, il prend une semaine en ville pour, la plupart du temps, résoudre ses affaires personnelles.

Connaissances techniques

Il réalise des inséminations bien que ses connaissances sur l'entretien du troupeau et l'utilisation du tracteur ne proviennent que de son expérience en tant que vacher et propriétaire de troupeaux. En ce qui concerne l'entretien du pâturage cela est plus net, surtout lorsqu'il dit qu'il prend la décision de changer les animaux de prés sur la base de son expérience et après avoir regardé la condition du pâturage. Les pâturages semblent être en bonne condition. Les meilleurs prés sont en général réservés aux bœufs, car ces derniers vont être vendus, bien qu'il existe une catégorie dont les besoins sont plus importants, celle des bêtes en croissance. Le troupeau de vaches restent près de l'habitation car il a besoin de l'inspecter en permanence, surtout à cause des veaux, proies faciles pour les panthères.

D'autre part, il considère que l'utilisation de la culture sur brûlis dans cette région forestière où il travaille est un crime, mais que dans la région de culture (savanes ou cerrados de Roraima) cela est essentiel pour l'entretien des prairies naturelles. En ce qui concerne la forêt, il pense que les institutions de contrôle ne permettent pas l'ouverture de nouveaux fronts de travail et que cela complique la tâche, même si d'un autre côté il considère que cela est bon car la forêt peut disparaître. En effet selon lui : « les gens y rentrent pour la détruire (déboiser) ».

Activités journalières et sporadiques

Il commence sa journée par la traite. Celle-ci n'est faite que pour la consommation de la fazenda. Ensuite, il décide des tâches à réaliser par le vacher qui l'aide. Ils vont toujours jeter un œil aux vaches qui ont vêlé (à cause des soins plus importants que les veaux doivent recevoir et du fait des panthères). Ensuite, ils inspectent le troupeau et, si cela est nécessaire, ils distribuent du sel minéral et changent les animaux de pré. Ils en profitent également pour réparer les clôtures puisque, comme il le dit, cela est toujours nécessaire avec les bovins. En effet, les clôtures sont anciennes et ces animaux actifs obligent à des révisions constantes. Le nettoyage des pâturages est effectué par une personne embauchée à cette seule fin. L'abri des ovins est nettoyé une fois par semaine, surtout lors de la saison des pluies, même s'il semble que cela est remis à plus tard si des tâches plus urgentes apparaissent.

Calendrier annuel

Janvier	Mai	Juillet	Août	Set	Nov	Déc
Insémination	Semaines (s'il y en a)	vêlage	Vêlage et castration (bœufs)	Vêlage	Insémination	Insémination

Perspectives

Actuellement, João considère que l'éducation de son plus jeune fils, fruit de son dernier mariage qui date de 8 ans, est prioritaire. Il l'a inscrit dans une école se trouvant dans la ville la plus proche. Toutefois, il considère que pour suivre un cours universitaire, il faudra qu'il l'envoie à la capitale et qu'il ne sait pas s'il va l'accompagner. Il est en train de prendre sa retraite grâce au Funrural (système gouvernemental de retraite rurale s'appliquant aux propriétaires ruraux) qui lui apportera un autre salaire minimum (380 R\$), ce qui, selon lui, devrait l'aider. Il ne pense sortir de cette propriété que s'il ne s'entend pas avec son actuel patron ou à cause de l'éducation de son fils, car il ne veut pas qu'il devienne vacher. Il considère, en effet, que cette vie est très dure.

Luiz de Souza

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda Novo Paraíso, commune de Alto Alegre (à 90 Km de Boa Vista – Roraima)

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

La propriété se trouve dans la commune de Alto Alegre, à 10 Km de Vila de São Silvestre, à 60 Km du centre de la commune et à 90 Km de la capitale de l'Etat, Boa Vista. Elle est située sur une zone de transition entre les biomes du cerrado (cultivés) et de la forêt, avec cependant plus de caractéristiques forestières. Sur un total de 4200 ha, elle possède 1300 ha de pâturages divisés en 26 lots possédant tous un accès direct au corral. Ce dernier est bien structuré avec une balance et un couloir de contention. L'organisation des lots de pâturages privilégie l'accès à l'eau pour le bétail. Elle a également été mise en place sans déforestation. D'autre part, les pâturages ont des âges variés, certains ont 19 ans, d'autres 06 ans. Depuis des années, sur les pâturages plantés, le propriétaire ramasse les branchages provenant du nettoyage de la forêt, ce qui donne un aspect de propreté à ses prairies. La plus grande partie des pâturages sont constitués de 'braquiarão' et d'environ 30% de 'quicuío' amazonien. La propriété a été acquise par l'actuel propriétaire il y a plus de 20 ans, mais il n'y a que 12 ans qu'il se consacre pleinement à cette activité. Le propriétaire n'habite pas la fazenda, mais vient tous les jours travailler. Il ne dort sur place que quelques nuits par semaine.

Infra-structure : le Corral possède une balance, un couloir de contention, un abri, une maison attenante pour les employés, bien construite et bien entretenue, ainsi qu'un hangar pour les machines et les équipements. La propriété compte deux tracteurs, une faucheuse, une petite rétro-pelleteuse et un outillage mécanique complet. Il y a également un hangar alimentaire, un entrepôt pour les rations et sels minéraux, un poulailler, et, une porcherie.

Troupeau : le troupeau est composé de 1500 têtes, dont 400 reproductrices de bonne qualité, 500 bêtes d'engraissement, ainsi que des taureaux, des génisses et des veaux. L'activité tourne autour de l'élevage et de l'engraissement. Les meilleurs taureaux sont vendus comme reproducteurs car le troupeau est en partie amélioré génétiquement, grâce à l'insémination artificielle et l'acquisition de taureaux de races nelore et simental qui proviennent d'autres Etats. Actuellement, la propriété n'a plus recours à l'insémination. Annuellement, près de 150 veaux provenant de la région sont achetés pour être engraisés.

Il existe aussi un troupeau d'environ 100 moutons de race Santa Inês dont l'activité n'est pas considérée comme lucrative pour la propriété.

Depuis 06 ans, une activité piscicole d'élevage de tambaqui a été mise en œuvre avec environ 40 ha de bassins. La production annuelle est de 120 tonnes de poissons, ce qui représente une importante source de revenus pour la propriété. La ration donnée aux poissons vient de l'Etat de Goiás.

Plantations : il n'y a pas de surface plantée vouée à la commercialisation. Il n'existe qu'une petite aire plantée autour des maisons et des hangars.

Trajectoire de vie

Luiz, originaire de la Guyane anglaise, est né en 1980. Il a été scolarisé jusqu'à l'âge de 12 ans. Dans cette propriété, il a été à l'école pendant un an, mais a abandonné ses études car il se sentait fatigué et n'arrivait pas à concilier son travail avec les cours du soir. Il aimerait toutefois reprendre sa formation. Au départ, il a senti une certaine difficulté avec une nouvelle langue (le portugais), mais actuellement sa communication est bonne. Il a deux filles (2 et 4 ans), l'une habite chez sa grand-mère dans un village proche, l'autre est partie dans une autre ville avec sa mère. Son père est mort lorsqu'il avait presque 11 ans. Sa mère s'est remariée très rapidement et ses relations se sont vite dégradées avec son beau-père qui, selon lui, le maltraitait. Jusqu'à l'âge de 15 ans, il a travaillé avec son grand-père dans une petite ferme où ils possédaient 80 bovins et 80 ovins. A l'âge de 15 ans, il est venu au Brésil avec un oncle et a commencé à travailler dans une fazenda se trouvant dans la commune de Amajari, à près de 100 km de la capitale de l'Etat. Il y est resté 7 mois, à traire et à s'occuper des bêtes, puis est reparti en Guyane. Cependant, il n'est resté là-bas qu'un mois avant de revenir au Brésil pour travailler dans l'actuelle commune de Alto Alegre. Pendant 5 mois, il s'est occupé de bêtes, a coupé de la juquira (mimosacées) et a semé des pâturages. Ensuite, pendant un mois, il est parti travailler dans une fazenda de la région avec un chef d'équipe, coupeur de juquira, avant d'être embauché dans cette propriété où il est depuis 1996.

Revenu

Actuellement, il gagne 1,5 salaire minimum sans compter ses repas, qu'il prend avec le propriétaire. Pour ce qui est des vacances, il n'en prend pas. Généralement, le propriétaire le paie pour qu'il reste dans la fazenda pendant cette période. Il va rarement à Boa Vista pour s'acheter des vêtements ou d'autres produits dont il a besoin. Il se repose le dimanche, jour où il ne s'occupe que de la traite et de donner à manger aux porcs. Il prend le reste de la journée pour laver ses vêtements et traiter d'affaires personnelles.

Connaissances techniques

Il n'a jamais suivi de cours technique, tout ce qu'il sait il l'a appris dans une pratique quotidienne. Actuellement, il s'occupe de toutes les interventions sur les animaux, y compris des vêlages difficiles. En ce qui concerne le maintien des animaux sur les pâturages, il en décide, avec le propriétaire, d'après les conditions de ceux-ci, sans prendre en compte aucune des techniques liées à cette activité. De façon générale, les pâturages semblent être en bon état, sans présenter un excès d'occupation ou une sous-utilisation. En ce qui concerne les brûlis, il considère que ce n'est pas bon et que lorsqu'il a des incendies dans les pâturages leur contrôle est toujours difficile. Dans certains cas, les animaux sont mêmes en danger de mort.

Activités journalières et sporadiques

Il commence sa journée par la traite, l'alimentation des porcs. Ensuite il selle les animaux, prend son petit-déjeuner et sort pour faire son service journalier qui consiste surtout à contrôler les reproductrices et les veaux, qui naissent tout au long de l'année, et réparer les clôtures. Une fois par mois, il marque les veaux au fer. Il fait tourner les taureaux, afin de préserver les animaux les plus fragiles, et distribue du sel une fois par semaine. Il contrôle la juquira, aidé en cela par 4 employés de la pisciculture, en épandant des herbicides. Ces employés l'aident également lorsqu'il faut marquer les veaux, les castrer et les vacciner. En cas de besoin, la propriété a également recours à des journaliers, surtout pour combattre la juquira, par des coupes mécaniques sans recours aux herbicides.

Calendrier annuel : vêlage et marquage des veaux toute l'année avec en plus vaccination en avril et octobre ; castration en août.

Perspectives

Luiz aime son travail et ne pense pas abandonner cette activité. S'il avait un fils, il aimerait que celui-ci travaille dans ce secteur d'activité. Cependant, il considère que ses filles doivent étudier pour progresser. Il pense épargner un peu plus car il dépense trop et voudrait dans l'avenir se mettre à son compte, même s'il n'est pas sûr de pouvoir subvenir à ses besoins en travaillant seul.

4.3- Portraits d'Amazonie

Silvone Pereira de Souza

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda Recanto dos Novelinos, Commune de Benevides

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

La fazenda fait près de 500 hectares et est divisée en huit parcelles de moins de 70 hectares. Les pâturages présentent une infra-structure avec des mangeoires pour le sel et des abreuvoirs. Troupeau : aujourd'hui, la fazenda a près de 877 têtes de bovins mâles, en plus d'animaux de services : chevaux, mulets et juments. La fazenda est bien structurée et possède du matériel lourd (tracteurs et outillages)

Trajectoire de vie

Silvone, surnommé le goiano (habitant de Goiás), est originaire de l'Etat de Goiás, qui se trouve dans la région Centre-Ouest du Brésil. Il a 52 ans. Il a été scolarisé jusqu'en CE2. Son père était propriétaire et lui a appris à s'occuper des animaux. A 13 ans, il a quitté la ferme de son père pour travailler dans une fazenda de Goiás comme aide-vacher. Il est veuf mais vit actuellement avec une compagne et a 5 enfants. Deux d'entre eux sont des hommes. L'un d'entre eux est salarié, l'autre est travailleur temporaire (empreiteiro) dans la même propriété que lui.

Entre 1987 – 1992 : il a été embauché pendant six mois dans la ville de Viseu (Pará), comme vacher dans une fazenda (SIDAPAR). Ensuite, il a été salarié dans une scierie. En 1989, il a fait une chute de cheval alors qu'il s'occupait de bétail et s'est cassé un bras. En 1992, il est retourné dans le Goiás et a été embauché dans une ferme laitière.

Depuis 1993 : il est à Benevides/Pará, où il a d'abord travaillé comme vacher chargé de s'occuper d'un troupeau de vache nelore. Il avait pour fonction de : vacciner, soigner les blessures, passer en revue le troupeau deux fois par jour, changer le troupeau de pâturage, réparer les clôtures, préparer les sels minéraux, nettoyer le abreuvoirs, donner les vermifuges, etc. Actuellement, il s'occupe d'un troupeau de bovins mâles d'engraissement. Il y a douze ans qu'il n'est pas retourné dans sa région d'origine. Pour sa sécurité, il utilise toujours des bottes et un bleu.

Revenu

Le salaire du goiano est de 760,00 R\$ net par mois, avec tous ses droits garantis. De plus, il habite dans la fazenda, l'eau et l'électricité sont payées par le propriétaire.

Perspectives

Silvone est très satisfait de son travail avec les animaux. Il est né dans une propriété rurale. Il ne pense pas retourner dans sa région d'origine car il aime l'Etat du Pará, région au climat agréable, avec une bonne qualité de vie et de nombreuses opportunités professionnelles.

Márcio Antônio France do Rosário

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda Xingu, Commune d'Americano (à 50 Km de Belém)

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

La fazenda fait 1500 hectares, divisés en plus de 30 parcelles de pâturages. Il y a également une étable, qui permet de travailler de façon semi-intensive avec une production laitière. Les parcelles ont des mangeoires pour le sel et des abreuvoirs. La propriété est en train d'investir sur des productions diversifiées comme la plantation d'açaí, l'apiculture et la plantation d'espèces forestières.

Trajectoire de vie

Márcio est originaire de Santa Izabel, qui se trouve à 35 Km de Belém. Il a 33 ans. Il a étudié jusqu'au CM2. Son père possédait une petite propriété horticole. A l'âge de 13 ans, il est parti travailler dans une autre propriété horticole. Il vit en concubinage, a quatre enfants et habite la propriété.

En 1988, il a travaillé dans une plantation de manioc.

En 1989, il a été embauché dans un élevage ovin.

En 1991, il a travaillé dans la plantation de manioc de son père.

En 1992, il a été embauché dans une propriété horticole où il est resté neuf ans comme travailleur temporaire.

En 2001, il a été salarié dans un élevage de poules pondeuses. Cependant, il n'y est resté que dix mois car il travaillait même les dimanches.

Fin 2001, il a été travailleur dans une propriété horticole à Vila Iracema (près de Santa Izabel) où il est resté comme travailleur temporaire pendant deux ans. Dans cette propriété, il a été piqué par un serpent.

En 2004, il a été embauché comme salarié dans le fazenda Xingu, où il est homme à tout faire. Il s'occupe des cultures, des clôtures, du fumage, des constructions agricoles, d'apiculture, de désherber les pâturages, d'agriculture, etc.

Márcio aime son travail car il bénéficie de tous ses droits. Il aime les activités de la fazenda. Toutefois, il préfère l'apiculture et la réparation des clôtures électriques au fumage des pâturages.

Pour sa sécurité il utilise toujours des bottes, des gants et un chapeau.

Revenu

Bénéficiant de tous ses droits, Márcio touche 380,00R\$ par mois, ainsi qu'une allocation familiale de 23,00 R\$ par enfant et par mois.

Perspectives

Márcio aime le travail rural mais voudrait changer d'activité car il aimerait pouvoir devenir propriétaire et développer une propriété horticole. Il ne veut pas continuer ses études mais cherche à éduquer ses enfants.

Alex Rogério Silva Nogueira

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda Xingu, Commune d'Americano (à 50 Km de Belém)

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

La fazenda fait 1500 hectares, divisés en plus de 30 parcelles de pâturages. Il y a également une étable, qui permet de travailler de façon semi-intensive avec une production laitière. Les parcelles ont des mangeoires pour le sel et des abreuvoirs. La propriété est en train d'investir sur des productions diversifiées comme la plantation d'açaí, l'apiculture et la plantation d'espèces forestières.

Troupeau : aujourd'hui, la fazenda possède un troupeau de 510 bovidés, tous inséminés, et de 92 buffles, sans compter les bêtes de travail : chevaux, juments et mulets. La fazenda est bien structurée, utilise du fourrage en supplément pour les animaux. De plus, la propriété a une trayeuse mécanique, ainsi que du matériel lourd (tracteurs et outillages)

Trajectoire de vie

Rogério est originaire de la commune de Chaves qui se trouve sur l'île de Marajó. Il a 27 ans. Il a été scolarisé jusqu'au CM2. Son père travaillait comme vacher dans une fazenda de la commune et à partir de l'âge de 15 ans il a commencé à l'aider. Pour cela, il gagnait des primes. Actuellement, il vit sur la propriété, a une concubine et trois enfants.

En 1997, il a été embauché comme vacher salarié dans la fazenda Desterro, où son père travaillait. Il y a fait une chute de cheval.

En 2001, il a quitté cette fazenda puis est parti travailler dans une autre propriété pour deux ans et quatre mois.

En 2003, il a de nouveau été embauché comme vacher salarié (au salaire minimum) dans la fazenda Desterro, propriété dans laquelle son père se trouvait depuis trois ans.

En 2006, sa belle-mère lui a indiqué qu'il y avait une place de vacher dans la fazenda Xingu. Il a pris contact avec le gérant de cette propriété qui l'a alors embauché pour effectuer la traite, soigner les blessures, faire de l'insémination, contrôler le troupeau deux fois par jour, réparer les clôtures, donner du vermifuge aux bêtes, etc. Pour sa sécurité, il travaille toujours avec des bottes, des gants et un casque.

Revenu

Bénéficiant de tous ses droits, Rogério touche 413,00R\$ par mois, ainsi qu'une allocation familiale de 23,00 R\$ par enfant et par mois.

Perspectives

Rogério aime ce qu'il fait et ne pense pas changer d'activité. Ses capacités font qu'on investit sur lui. Il voudrait continuer ses études. Pour lui, cette expérience est différente de celle qu'il a vécu dans l'archipel de Marajó, surtout en ce qui concerne le travail avec les animaux.

Erandir Vasconcelos Filho

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Localité : Fazenda Xingu, Commune d'Americano (à 50 Km de Belém)

Caractéristiques de la propriété où il travaille actuellement

Superficie totale : environ 1500 ha, divisés en près de 30 parcelles. 510 bovidés, tous inséminés et 92 buffles. Animaux de travail : chevaux, mulets et juments.

Trajectoire de vie

Erandir est originaire de la commune de Soure, sur l'île de Marajó. Il a 41 ans. Il a été scolarisé jusqu'en 3^{ème}. Son père administrait une fazenda dans cette commune et, à l'âge de 16 ans, il a commencé à l'aider pour que ses sœurs puissent continuer leurs études à Belém. Il est marié et a deux enfants (une fille et un garçon). Actuellement, il vit dans la propriété et en est le gérant.

En 1986, il a été à Paragominas/Pará, pour travailler comme conducteur d'engins salarié dans une fazenda. Il y est resté quatre ans et, ensuite, a travaillé dans une scierie. Pendant cette période il a suivi un cours de mécanique dans le groupe Marcos Marcelino.

En 1990, il est rentré à Soure, dans la fazenda dont son père était le gérant. Il y a travaillé 6 ans comme vacher et conducteur d'engins. Pour ce travail, il gagnait un salaire minimum.

En 1994 – 1995, il a suivi un cours sur la fièvre aphteuse et sur sa vaccination.

En 1997, il a été invité à devenir gérant de la fazenda Xingu. Il est arrivé seul, sa famille l'a rejoint un mois après. Il a pour fonction de tout contrôler. Le mois qu'il a passé seul, lui a permis de suivre un cours sur l'insémination et sur l'apiculture.

En 2001, il a suivi un cours sur l'élevage du buffle et, en 2002, il a suivi un cours pour pouvoir juger de la qualité d'un buffle.

En 2004, il a eu un accident du travail : il est tombé de cheval et s'est cassé le fémur gauche. Depuis, il reçoit une assurance maladie qui équivaut à son salaire. Il est en train d'épargner.

Actuellement, il suit un cours d'actualisation sur l'élevage bovin destiné à l'abattage. Etant donné que le propriétaire n'habite pas la propriété, Erandir est devenu l'homme de confiance de la fazenda. Il contrôle, achète et vend les animaux, il embauche, s'occupe d'établir une prestation des comptes, insémine et vaccine. D'autre part, du fait de son expérience dans l'élevage, il considère qu'il est très important de transmettre ses connaissances aux vachers qui viennent d'être embauchés. Aujourd'hui, la fazenda a neuf employés.

Il y a dix ans qu'il n'est pas retourné dans sa région d'origine. Pour sa sécurité, il utilise toujours des bottes, des gants, un casque et un bleu.

Revenu

Il touche 1200,00 R\$ et a tous ses droits garantis. De plus, il reçoit une assurance maladie.

Perspectives

Erandir est très satisfait de son emploi salarié, car depuis qu'il a accepté ce travail, il a pu se former et se spécialiser. Il veut continuer à étudier et envoyer ses enfants à l'université. Depuis quelques années, il épargne et dès qu'il va cesser de toucher l'assurance maladie, il va prendre sa retraite et rentrer dans sa région d'origine. Il veut acheter une maison sur la commune de Castanhal, afin de faciliter l'éducation de ses enfants.

5- Uruguay

Portraits

Roberto Mario Jardim Ruiz

Illustration d'un cas de salarié individuel permanent

Il a 29 années, il est célibataire. Il est né en Salto, lieu où vivaient ses pères précédemment. Quand il avait 4 années on a changé à une nouvelle zone rurale, la Colonie Juan Gutiérrez en Paysandú.

Depuis toujours il a vécu dans la campagne "je suis né et élevé à la campagne ". Il est allé à

l'école de la Colonie, l'École N°56. Une fois cette dernière finie il a été déménagé vers la ville de Guichón, où il a suivi 3 années de Cycle Básico de l'UTU (Université du Travail de l'Uruguay). Pendant ce temps il a vécu chez des "connaissances", en venant tout le week end à la maison de la famille dans la campagne.

Une fois finie l'UTU il a décidé de retourner à la campagne et de travailler avec sa famille. Il a commencé à collaborer dans toutes les tâches mais fondamentalement à l'élaboration du fromage artisanal. "Mais toujours je devais tout faire », du fromage il passait au cheval, du cheval au tracteur ou mais aux clôtures, il y avait tout".

Seulement une fois il a travaillé hors de sa maison. Il a été dans une laiterie située à 16 km au sud-ouest de la ville de Paysandú, près de San Javier. Il a été là seulement une semaine parce qu'il s'est disputé avec le compagnon de travail. Ca veut dire, avec celui qu'il partageait les tâches.

En travaillant chez ses parents, il est sorti à faire certaines travaux temporaires ailleurs mais plutôt comme collaboration, surtout à des parents. "Quand Lourdes (tante) est venue s'est installer dans son exploitation, j'y suis allé l'aider quelque 15 jours pendant le temps qu'ils s'installaient.

Depuis qu'il a commencé à travailler chez ses parents de manière permanente, après qu'il a fini ses études, il a toujours gagné salaire. Comme était-il ce salaire ? "Parfois me donnaient des sous comme pour sortir le week-end, d'autres fois quand le travail était grand ils me donnaient davantage d'argent et cela me servait à économiser. Aussi parfois ils me donnaient ou me faisaient cadeaux d'un certain veau comme forme de paiement. Cela m'a permis de petit à petit me faire de mes animaux à moi. Ou mais ils m'aidaient dans différemment, par exemple quand j'ai eu ma moto ils m'ont aidée avec la moitié de l'argent pour pouvoir l'acheter "

Aux 17 années il commence à travailler avec davantage de dévouement dans l'élaboration du fromage artisanal, étant son salaire un pourcentage des profits de la vente de ce dernier. Ca fait déjà plus ou moins quelque 11 années qu'il travaille de cette manière. Ce qui implique qu'étant son salaire un pourcentage des ventes (20% des ventes), il doit mettre l'accent en effectuer un "bon fromage", de sorte que cela assure la vente et le marché, pour ainsi pouvoir continuer à obtenir sécurité dans la commercialisation et les bons prix.

La décision de ne pas travailler hors de la propriété familiale passe aujourd'hui par la partie économique, puisque son salaire est très bon et il croit "en travaillant ailleurs il en gagnerait moins que là". Son rythme de travail est quotidien, travaille tous les jours de 7 du matin à 7 de l'après-midi, plus ou moins. Pendant ces heures effectue 2 traites et l'élaboration postérieure du fromage. Il effectue aussi d'autres tâches en rapport fondamentalement avec la production laitière. "J'aime beaucoup travailler avec des machines, c'est pourquoi papa me laisse tout ce qui sont des labours ou des ensemencements pour les faire dans le temps libre après avoir fait le fromage".

Il ne travaille pas les dimanches. Parfois il travaille un certain dimanche pour des différentes raisons. On ne prend généralement pas de vacances très longues. "Je préfère prendre les jours libres dans des quantités d'une semaine ou 10 jours mais seulement quand j'en ai besoin pour faire des activités personnelles".

En rapport à l'autonomie dans le travail, on peut dire que Roberto a de l'autonomie totale dans l'élaboration du fromage. Pour les autres tâches, bien qu'il ait d'indépendance, celles-ci sont toujours coordonnés préalablement avec le père, en échangeant des avis.

Cette méthodologie de travail, familiale, fait qu'elle n'ait aucun type de contrat légalisé. Mais ni pour lui ni pour sa famille c'est quelque chose qui leur cause une préoccupation. Quant à la partie de sécurité sociale, Robert dispose couverture médicale depuis l'année 2005, à travers

son exploitation propre comme producteur. Il n'avait précédemment pas sécurité sociale et par conséquent sa couverture médicale était à charge de la Santé Publique

En 2005, l'Institut National de Colonisation lui a accordé en location 56 ha (proches à la propriété familiale), lesquelles il met en valeur avec les animaux qu'il a acquis le long de son travail avec sa famille. Là il se consacre à l'engraissement des vaches de réforme.

Son projet est de continuer à travailler avec sa famille jusqu'à qu'il arrive à organiser son exploitation à lui, pour ensuite s'y installer et travailler seulement là. "Je m'aimerais faire chez moi ce que je fais chez mes parents, mais pour cela encore il me manquent pas mal des choses. Je dois faire la salle de traite, une maison et beaucoup d'autres choses plus".

Son avis sur les travailleurs ruraux de la région a été : "Il me paraît que il y en a et c'est déjà pas mal. Il me semble que les gens marchent ont peu de désir de travailler, exigent beaucoup aux patrons et à son tour ils ne sont pas formés. Justement ici il y a des travaux dans les plantations d'arbres, dans les machines pour les fermes, pour faire la tonte, dans les « estancias », etc., et on n'arrive pas parfois à embaucher des gens parce qu'ils disent que le salaire n'est pas suffisant. Souvent ils se font aller chercher à la maison. Et il y a des gens qui travaillent bien et ils gagnent bien, mais il paraît que ceux-là sont les cas le plus rares".

Perspectives

Nous avons commencé à rassembler à la fois des données de cadrage sur le salariat dans les différents pays associés au projet TRANS (sauf l'Argentine) et des portraits de salariés.

Deux perspectives se dégagent :

-ne faudrait-il pas développer des travaux, mettre en place des recueils de données sur les salariés non permanents dont le développement est rapide et se fait au détriment du salariat permanent ? En effet, il me semble qu'il y a de grands absents dans nos cas : les journaliers, les salariés à la tâche, toute la main-d'œuvre occasionnelle... dont on ne rend pas compte dans ce document : qui sont-ils ? Que font-ils quand ils sont salariés agricoles ? Que font-ils le reste du temps... ?

-suite à cette phase encore assez descriptive, envisager une production commune (article scientifique) tirant partie d'une lecture plus transversale des données et des cas et auquel cas sur quelle question plus précisément ? Une communication au congrès de l'International Rural Sociology Association en 2008 (Madelrieux et al.) et un article prévu en 2010 dans la revue Cahiers Agricultures clôturent cette action transversale.

Références

- Barthez A., 1996. Les relations de l'agriculteur avec son travail. Une longue histoire, de forts changements actuels. *Travaux et Innovations*, 25, 15-17.
- Boutrais J., 1990. Derrière les clôtures... Essai d'histoire comparée de ranchs africains. *Cah. Sci. Hum.*, 26 (1-2), 73-95.
- Dedieu B., Laurent C., Mundler P., 1999. L'organisation du travail dans les systèmes d'activités complexes. Intérêt et limites de la méthode bilan-travail, *Economie Rurale*, 253, 28-35.
- Errington A., Gasson R., 1996. The increasing flexibility of the farm and horticultural workforce in England and Wales. *Journal of Rural Studies*, 12 (2), 127-141.
- Frappat B., 2005. Salariat en élevage laitier : des élèves, des salariés et des éleveurs nous donnent leur vision. Compte-rendu final de l'étude. Institut de l'élevage, Collection Etudes, 67p. + synthèse.
- Harff Y., Lamarche H., 1998. Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux. *Economie rurale*, 244, 3-11.
- Hubscher R., Farcy J.C. (Dir.), 1996. La moisson des Autres, les salariés agricoles aux XIXe et XXe siècles. *Rencontres à Royaumont*, éditions Créaphis, Paris, 361p.
- Hutt, J. M., Hutt K. G., 1993. Organizing the human resource: a review of centralization, decentralization, and delegation in agricultural business management. *J. Dairy Sci.*, 76, 2069-2079.
- ILO (International Labour Organization), 1996. Wage workers in agriculture : conditions of employment and work. International Labour Office, Geneva, 97 p.
- Ka S., 2007. Le recours au salariat dans des élevages d'herbivores: indicateur de changements socio-économiques. Mémoire de fin d'études, ENSA Thies, Sénégal.
- Khánh P.D., Quang H. V., Bình V.T., 2007. Résultats de recherche sur le salariat dans l'Agriculture. Rapport du projet ADD TRANS, 32 p.
- Laurent C., 1999. Activité agricole, multifonctionnalité, pluriactivité, Rapport rédigé pour le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche dans le cadre du Comité d'experts sur les Contrats Territoriaux d'Exploitation, 28 p. + annexes.
- Ligero-Toro F., 1990. Our industry today: production changes related to employee management in Virginia Dairy Herds. *J. Dairy Sci.*, 73, 2574-2579.
- Madelrieux S., Dupré L., Rémy J., 2007. Salariés et éleveurs : trajectoires croisées dans les Alpes du Nord. CD Rom Actes des Journées INRA-SFER de Recherches en Sciences Sociales, 13 et 14 décembre 2007, AgroParisTech.
- Madelrieux S., Dupré L., Hostiou N., Barbosa T., Burlamaqui A.B., Alves A.M., Tourrand J.F., 2008. L Wage labour: modes of territorial adjustment of work groups and livestock farming activities. Illustration in Brazilian Amazonia and comparison with other regions of the world. 12th World Congress of Rural Sociology (congrès de l'IRSA-International Rural Sociology Association), juillet 2008, Goyang (Corée), 12 p. (<http://www.irsaworld.org/XII/papers/index.html>)

Madelrieux S., Dupré L., Hostiou N., Barbosa T., Burlamaqui A.B., Alves A.M., Tourrand J.F., 2010. Figures du salariat en élevage de l'Amazonie brésilienne et comparaison avec d'autres régions contrastées. Soumis à Cahiers Agricultures.

Mendras H., 1984. La fin des paysans. Suivi d'une réflexion sur la fin des paysans 20 après. Actes Sud, 370 p.

Porter J.C., 1993. What dairy employees think about their jobs. Journal of Dairy Science, 76, 2005-2068.

Rattin S., 2006a. Le travail s'intensifie dans des exploitations professionnelles toujours agrandies. Agreste, Cahiers, 4-septembre, 3-12.

Rattin S., 2006b. Main-d'œuvre salariée et matériel, deux facteurs de développement. Agreste, Cahiers, 4-décembre, 3-8.

Rault G., 2005. Approche sociologique du travail en élevage et questions sur le conseil agricole. Actes du Séminaire de l'Association Française de Production Fourragère « Elevage, prairies, travail », Paris, 20 octobre 2005, 29-36.

Reardon T., 1994. La diversification des revenus au Sahel et ses liens éventuels avec la gestion des ressources naturelles par les agriculteurs. In Benoit-Cattin M., de Grandi, J.-C. (Eds) : Promotion de systèmes agricoles durables dans les pays de l'Afrique soudano-sahélienne, FAO, Rome.

Sagory P. (coord.), 2000. Qualité du travail, qualité de l'emploi dans l'agriculture. Actes du colloque Artigues-Près-Bordeaux, juin 2000, ANACT, Etudes et Documents, 127 p.

Sidot G., Moreau J.C., Guillaumin A., 2005. L'attente des éleveurs par rapport à l'évolution de leur métier et des conditions de travail. Fourrages, 181, 95-103.

Stup R.E., Hyde J., Holden L., 2006. Relationships between selected human resource management practices and dairy farm performance. Journal of Dairy Science, 89, 1116-1120.

Annexes

Annexe 1 : grille de lecture

L'objectif est que chacun liste et décrive le plus possible de dénominations de salarié en vigueur, y compris si elles sont en intersection (entre usage juridique et paysan par exemple). Mais au minimum il faut les dénominations d'usage ou fonctionnelles.

Il s'agit donc de renseigner :

- les différents types/dénominations de salariés : qui les appelle comment ? En quelles circonstances ? Dans quel langage (administratif ? professionnel ? comptable ? juridique ?...)
- pour les dénominations fonctionnelles : qu'est-ce qu'elles recouvrent en termes de contrat de travail, rémunération, statut
- qu'est-ce qu'elles recouvrent en termes de profil de salarié : tâches réalisées, autonomie dans les décisions...
- ces dénominations et les profils correspondants ont-ils évolué au cours de l'histoire du pays ?

Si vous le pouvez, ne vous privez pas de compléter sur :

- les modes de recrutement des salariés
- les modes de représentations de la profession de salarié agricole (syndicale...)
- la façon dont les salariés se dénomment eux-mêmes, perçoivent leur travail et dénomment leurs employeurs

Et si vous pouvez en disposer : donner quelques statistiques sur le salariat en élevage : son importance (combien sont-ils en pourcentage de population active agricole), sa situation par rapport au salariat dans l'agriculture nationale (part du salariat d'élevage par rapport au salariat dans d'autres branches agricoles, quelle branche recrute le plus ?...)

Portrait de salariés

L'objectif de ces profils est d'illustrer les dénominations précédentes de salariés par des cas concrets "vivants", autour de 3 points : leur histoire personnelle, et que représente leur activité salariée actuelle dans cette histoire ; leur situation de travail actuelle (quelles sont les tâches confiées et avec quelles modalités de réalisation et autonomie, quel rythme de travail, quelle rémunération et avantages en nature) ; le futur envisagé.

Si cela peut vous aider à réaliser ces portraits ou des entretiens qui n'auraient pas encore été menés auprès de salariés agricoles, est joint ci-dessous un guide d'entretien (annexe 2).

Annexe 2 : guide d'entretien auprès de salariés agricoles

1- Identité et trajectoire du salarié : qui est-il et d'où il vient ?

Age, situation familiale, origine géographique

Origine sociale (agricole ou non)

Formation (scolaire, professionnelle...)

Expériences précédentes (agricole/non agricole)

Autres activités professionnelles ou privées (insertion locale)

Pour ces expériences précédentes de salariat agricole :

Pour les permanents et saisonniers :

- comment et quand a-t-il été recruté (annonce, bouche à oreille). Connaissance des agriculteurs avant embauche ? Si oui, comment ?

Dans le cas des journaliers :

-depuis quand exerce-t-il cette activité ? Revient-il toujours chez les mêmes patrons d'une année (saison) sur l'autre ?

Pour tous :

-pourquoi s'est-il intéressé au salariat agricole ? Pourquoi au type de salariat qu'il exerce (individuel, partagé, à temps plein, saisonnier, journalier...) ?

- A-t-il déjà eu des accidents du travail, a-t-il déjà fait grève ?

→ comment ce choix s'insère-t-il dans son histoire personnelle ?

2- Emploi actuel

Quel rythme de travail (si saisonnier ou permanent : jours de congés hebdomadaires ? vacances ?)

Tâches confiées (astreinte ou saison, animaux ou cultures), où et comment (doublement ou seul, autonomie/responsabilités) ?

Quels moyens (équipement, sécurité...) ?

Quel type de contrat, de rémunération (rémunération à resituer par rapport à un repère pertinent indexé sur l'économie locale quotidienne, comme l'équivalent du smic, le prix d'une consultation médicale...), d'avantages en nature ?

Relation avec le collectif de travail et la famille ; intégration dans le collectif de travail et la famille

Est-il amené à discuter de modifications dans la conduite technique et l'organisation du travail (du fait de ses expériences, de son regard extérieur...)

Bénéficie-t-il de formations (stage ?)

Son avis sur son emploi (condition de vie, horaire), sa pérennité et sur son employeur

Ce qu'il préfère (faire) dans son travail ? Ce qu'il aime le moins ?

3- Perspectives

Comment envisage-t-il son avenir professionnel : changer de secteurs d'activité, rester salarié agricole ; avoir sa propre exploitation... ?

Comment voit-il le salariat agricole dans la région ? Connaît-il d'autres salariés ? Si oui, comment considèrent-ils leur statut (tremplin, stabilité ...)